VII kadencja

SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ
POLSKIEJ

KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

PEŁNY ZAPIS PRZEBIEGU POSIEDZENIA

■ **Komisji Nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach (nr 29)**

z dnia 13 marca 2013 r.

Pełny zapis przebiegu posiedzenia

Komisji Nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach (nr 29)

13 marca 2013 r.

Komisja Nadzwyczajna do spraw zmian w kodyfikacjach, obradująca pod przewodnictwem posła **Krzysztofa Kwiatkowskiego (PO)**, przewodniczącego Komisji, rozpatrzyła:

– wniosek o skierowanie do podkomisji stałej do spraw nowelizacji Kodeksu pracy oraz Kodeksu postępowania administracyjnego rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych (druk nr 1105) oraz poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (druk nr 1116);

– wniosek o podjęcie uchwały, w trybie art. 40 ust. 4 regulaminu Sejmu, o wspólnym rozpatrzeniu rządowego projektu ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych (druk nr 1105) oraz poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (druk nr 1116).

W posiedzeniu udział wzięli: **Radosław Mleczko** podsekretarz stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej wraz ze współpracownikami, **Anna Martuszewicz** wicedyrektor Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy wraz ze współpracownikami, **Henryk Nakonieczny** członek Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność" wraz ze współpracownikami, **Paweł Śmigielski** radca w Ogólnopolskim Porozumieniu Związków Zawodowych, **Andrzej Stępnikowski** zastępca dyrektora Zespołu Oświaty Zawodowej i Problematyki Społecznej Związku Rzemiosła Polskiego, **Maciej Sekunda** ekspert Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan, **Anna Wicha** prezes Polskiego Forum HR, **Jakub Faryś** prezes Polskiego Związku Przemysłu Motoryzacyjnego, **Jolanta Jaworska** wiceprezes Association of Business Services Leaders wraz ze współpracownikami, **Jeremi Mordasewicz** doradca zarządu Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan wraz ze współpracownikami, **Jadwiga Naduk** przedstawicielka Hays Poland.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Agnieszka Grybska** – z sekretariatu Komisji w Biurze Komisji Sejmowych; **Bogdan Cichy**, **Urszula Sęk** – legislatorzy z Biura Legislacyjnego.

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):

Dzień dobry państwu. Witam państwa bardzo serdecznie na posiedzeniu Komisji Nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach. Po pierwsze, na podstawie listy obecności stwierdzam, że mamy kworum uczestników posiedzenia Komisji. Po drugie, chciałbym bardzo serdecznie przywitać licznie obecnych gości. Stronę rządową reprezentuje Ministerstwo Pracy w osobie pana ministra Radosława Mleczki oraz współpracownicy. Witam bardzo serdecznie. Witam wielu partnerów społecznych tak ze strony związkowej, jak ze strony organizacji pracodawców. Przepraszam, mamy jeszcze przedstawicieli Generalnej Inspekcji Pracy, którzy również reprezentują rząd. Witam bardzo serdecznie. Przepraszam, Głównej Inspekcji Pracy. Przepraszam, obiecuję opanować nomenklaturę. To nie jest posiedzenie Komisji Polityki Społecznej i Rodziny, więc muszę się uczyć. Na podstawie listy, którą posiadam przed sobą, witam przedstawicieli poszczególnych organizacji, czyli przedstawicieli Lewiatana, przedstawicieli NSZZ „Solidarność", przedstawicieli Związku Rzemiosła Polskiego, przedstawicieli – czytam skrót – ABSL i ABSC. Przepraszam, że nie

rozwijam, bo nawet nie próbuję się jeszcze domyślać. Za chwilę będą państwo zabierać głos. Chociaż domyślam się, ale i tak wkrótce będą państwo zabierać głos.

Na początek podstawowe informacje. W porządku posiedzenie mamy dwa projekty zmiany ustawy – Kodeks pracy. Jeden to projekt rządowy zawarty w druku nr 1105, a drugi to projekt poselski zawarty w druku 1116. Od razu chciałbym państwa ze smutkiem poinformować, że druga część naszej pracy nie odbędzie się, to znaczy po zakończeniu posiedzenia Komisji nie odbędzie się posiedzenie podkomisji, ponieważ Biuro Analiz Sejmowych nie zdążyło jeszcze przygotować opinii. Będziemy chcieli zwołać posiedzenie podkomisji w przyszłym tygodniu. Termin posiedzenia podkomisji ustalimy z panem przewodniczącym podkomisji, kiedy będziemy mieli stuprocentową pewność, kiedy otrzymamy opinię Biura Analiz Sejmowych. Czy do zaproponowanego porządku posiedzenia ktoś z członków Komisji ma jakiś uwagi? Pan przewodniczący Kozdroń.

Poseł Jerzy Kozdroń (PO):

Panie przewodniczący, szanowni państwo, bardzo chciałbym uczestniczyć w posiedzeniu Komisji, ale mam sprawę w Trybunale Konstytucyjnym. Mam w związku z tym taką propozycję, czy moglibyśmy w tej chwili podjąć uchwałę w sprawie łącznego rozpatrywania tych obu projektów i przekazania ich do podkomisji. Potem możecie państwo debatować, a ja bym się ulotnił, bo Trybunał nie będzie na mnie czekał.

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):

Można zgłosić taki wniosek formalny. Uznaję, że wniosek został zgłoszony. Czy jest głos przeciwny w sprawie złożonego wniosku? Oczywiście z góry zastrzegam, przyjęcie tego wniosku nie skutkuje wyłączeniem dyskusji. Zarezerwowaliśmy dzisiaj dużo czasu. Posiedzenie zostało specjalnie zwołane poza terminem plenarnego posiedzenia Sejmu, żebyście państwo – nasi partnerzy społeczni reprezentujący obie strony – mogli przedstawić swoje opinie i przekonywać posłów do potrzeby lub braku potrzeby określonych zmian. Pan przewodniczący, proszę bardzo.

Poseł Stanisław Szwed (PiS):

Panie przewodniczący, złożyłem wniosek o wysłuchanie publiczne, także ze względów formalnych, myślę, że najpierw powinniśmy go rozstrzygnąć.

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):

Oczywiście, przepraszam. Otrzymałem wniosek na piśmie. Będziemy rozpatrywać oba wnioski.

Poseł Stanisław Szwed (PiS):

… a później ewentualnie można taką decyzję podejmować.

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):

W takim razie zacznę od jednej rzeczy, od przyjęcia porządku obrad, a później poddamy pod głosowanie oba wnioski formalne. Kto z pań i panów posłów członków Komisji jest za przyjęciem porządku obrad, proszę o podniesienie ręki. Kto jest przeciwny? Kto się wstrzymał od głosu?

Porządek został przyjęty.

Teraz przystępujemy do głosowania dwóch wniosków formalnych. Pierwszy w kolejności zgłoszenia to wniosek zgłoszony na piśmie przez pana posła Stanisława Szweda o przeprowadzenie wysłuchania publicznego rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy, zawartego w druku nr 1105 oraz poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy, zawartego w druku nr 1116. Czy ktoś chce zabrać głos za wnioskiem? Proszę bardzo.

Poseł Stanisław Szwed (PiS):

Panie przewodniczący, wniosek o przeprowadzenie wysłuchania publicznego, który zgłosiłem, przede wszystkim dotyczy poselskiego projektu ustawy zgłoszonego przez posłów Klubu Parlamentarnego Platforma Obywatelska. Przypomnę, choć myślę, że na tej sali nie jest to konieczne, bo posłom ta informacja jest potrzebna, że projekt rządowy był przez długi czas konsultowany w Trójstronnej Komisji, natomiast projekt poselski nie

był konsultowany, nie był nawet przesłany do zaopiniowania. Dobrze, możecie się państwo później wypowiedzieć.

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):

Proszę państwa, proszę umożliwić wypowiedź przedstawicielowi wnioskodawców.

Poseł Stanisław Szwed (PiS):

W każdym razie składam wniosek, żeby jeszcze raz przeprowadzić dyskusję w trakcie wysłuchania publicznego, żeby strony społeczne mogły się w tej sprawie wypowiedzieć. Propozycje rozwiązań dotyczące tak istotnych spraw, jak Kodeks pracy powinny być rozpatrywane w atmosferze jak najbardziej posuniętego porozumienia. Niestety, w tym przypadku brakuje porozumienia, stąd mój wniosek o przeprowadzenie wysłuchania publicznego.

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):

Przepraszam, jeszcze jedna informacja. We wniosku zawarto projekt opinii Komisji w tej sprawie. Wniosek zawiera precyzyjnie określoną datę – mówię o względach formalnych – czyli 3 kwietnia godzina 11.00 Sala Kolumnowa. To był głos za wnioskiem. Czy ktoś chce zabrać głos przeciw? Pani przewodnicząca, proszę bardzo.

Poseł Izabela Katarzyna Mrzygłocka (PO):

Ponieważ pan poseł Kozdroń bardzo się spieszy, powiem tylko, że wniosek został wysłany do strony społecznej celem zaopiniowania.

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):

Kto z pań i panów posłów jest za przyjęciem wniosku zgłoszonego przez pana posła Stanisława Szweda, proszę o podniesienie ręki. Dwa głosy za. Kto jest przeciwny? Sześć głosów przeciwnych. Kto się wstrzymał? Dwa głosy wstrzymujące się.

Wniosek nie został przyjęty.

Mamy drugi wniosek w sprawie podjęcia uchwały o łącznym rozpatrzeniu obu projektów. Czy wnioskodawca chce go jeszcze uzasadnić? Czy ktoś chce przedstawić głos przeciwny wobec wniosku? Nie widzę. Przystępujemy do głosowania. Kto z pań i panów posłów członków Komisji jest za przyjęciem uchwały o łącznym rozpatrzeniu projektów nowelizacji ustawy – Kodeks pracy? Osiem głosów za. Kto jest przeciwny? Jeden głos przeciw. Kto się wstrzymał? Jeden głos wstrzymujący się. Dziękuję bardzo.

Uchwała została przyjęta.

W takim razie, skoro przyjęliśmy uchwałę o łącznym rozpatrzeniu tych projektów, zaproponuję przyjęcie uchwały o skierowaniu projektów do podkomisji. Dyskusja zgodnie z tym, co zaplanowaliśmy, zostanie przeprowadzona. Kto z pań i panów posłów jest za przyjęciem tej uchwały, proszę o podniesienie ręki? Dziewięć głosów za. Dziękuję bardzo. Kto jest przeciwny? Kto się wstrzymał? Jeden głos wstrzymujący się.

Uchwała została przyjęta.

Przechodzimy teraz do dyskusji. Proponuję, żeby w pierwszej kolejności przedstawiciele wnioskodawców omówili projekty. Jako pierwszemu oddaję głos panu ministrowi celem zaprezentowania projektu zawartego w druku nr 1105, czyli rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy, oraz ustawy o związkach zawodowych. Panie ministrze, proszę bardzo.

Podsekretarz stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej Radosław Mleczko:

Panie przewodniczący, szanowni państwo, ponieważ miałem okazję dość obszernie prezentować ten projekt podczas posiedzenia plenarnego Sejmu, ograniczę się teraz do krótkich komentarzy. Mianowicie chciałbym wskazać na trzy w naszym przekonaniu istotne uwarunkowania dotyczące zarówno genezy tego projektu, jak i kształtu, w którym został zaproponowany Wysokiej Izbie. Te uwarunkowania i te konteksty to są uwarunkowania o charakterze międzynarodowym i europejskim. Chciałbym państwa poinformować, że dyrektywa o niektórych aspektach organizacji czasu pracy …

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):

Gorąco proszę … pracujemy nad naprawdę bardzo ważnymi projektami.

Podsekretarz stanu w MPiPS Radosław Mleczko:

… przewiduje możliwość wydłużenia okresu rozliczeniowego. Z tej możliwości korzysta co najmniej kilkanaście państw członkowskich Unii Europejskiej, korzysta na różnych zasadach, albowiem tryb przyjmowania tego rozwiązania w zależności od tego, jakie są tradycje w poszczególnych państwach członkowskich, jest różny. Czasem jest to domena układów zbiorowych, kiedy indziej jest to domena ustawodawstwa krajowego. Nasi sąsiedzi: Niemcy, Czesi, Słowacy, korzystają z tej możliwości. Korzysta również z tej możliwości Wielka Brytania, Włochy, Austria i wiele innych państw członkowskich. Analizowaliśmy bardzo uważnie i starannie sposób korzystania z tych wydłużonych okresów rozliczeniowych i doszliśmy do wniosku, że firmy działające w Polsce, zakłady pracy działające w Polsce nie mogą być pozbawione tego instrumentu, z którego korzystają inne państwa członkowskie. To jeden rodzaj uwarunkowań.

Drugi to są doświadczenia. Nie rzuciliśmy się pochopnie do wprowadzania tego rozwiązania. Ono zostało przyjęte w ustawie antykryzysowej, może nie w identyczny sposób, ale co do zasady zostało przyjęte i funkcjonowało przez ponad 2 lata. Jak państwo wiedzą, z tego rozwiązania skorzystało wówczas na mocy tej ustawy 1175 firm. Państwowa Inspekcja Pracy ocenia, że około 100 tys. pracowników było objętych tym rozwiązaniem. Nie możemy zatem mówić o jakiejś lawinie wniosków czy decyzji o wydłużeniu okresu rozliczeniowego, a raczej o pewnym świadomym procesie dostosowywania organizacji czasu pracy do wymogów, w których konkretne firmy działają. Mamy zatem to doświadczenie. Zjawisko mamy starannie zbadane również dzięki temu, że Państwowa Inspekcja Pracy była informowana o tym, które z firm korzystają z wydłużonego okresu rozliczeniowego, ale mamy również opinię Państwowej Inspekcji Pracy, która w swoich wnioskach nie kwestionuje co do zasady możliwości wprowadzenia tego rozwiązania na stałe do Kodeksu pracy.

Pójdźmy dalej. Trzeci rodzaj uwarunkowań, bardzo ważny, o którym miał okazję wspomnieć pan poseł Szwed, za co ogromnie dziękuję, a mianowicie długotrwałe ważne, ciekawe, merytoryczne dyskusje w zespole prawa pracy Trójstronnej Komisji. Nie będę w tej chwili wprowadzał państwa w szczegóły tej dyskusji, tym bardziej że ona trwa. Jest tak zwany duży projekt nowelizacji działu VI Kodeksu pracy. Skupmy się wobec tego na tym jednym aspekcie i powiedzmy sobie jasno, że w trakcie tych rozmów z partnerami społecznymi nie była kwestionowana możliwość wydłużenia okresów rozliczeniowych co do zasady. Różnica między partnerami została zdiagnozowana precyzyjnie i wielokrotnie powtórzona. Związki zawodowe – i o tym chcę państwa uczciwie poinformować – wskazywały na to, żeby możliwość korzystania z wydłużonego okresu rozliczeniowego ograniczona była do trybu związanego z układami ponadzakładowymi. W związku z tym rodziło się pytanie: jaka będzie możliwość realnego skorzystania z tego rozwiązania przez pozostałe firmy lub te firmy, które chciałyby do układów zbiorowych przystąpić? Jak państwo wiecie, projekt rządowy przewiduje istotne ograniczenia dotyczące trybu przyjmowania tego rozwiązania, niemniej wprowadza takie regulacje, które umożliwiają wszystkim firmom, nie tylko tym, w których funkcjonują związki zawodowe, wydłużanie okresu rozliczeniowego.

Zatem te trzy uwarunkowania uprawniają nas do stwierdzenia, że projekt nie tylko został skonsultowany, nie tylko wynikał z pewnych doświadczeń, nie tylko został jakby wpisany w tę mapę rozwiązań unijnych, ale jest projektem potrzebnym i oczekiwanym, czego najlepszym dowodem jest obecność tak wielu partnerów społecznych podczas dzisiejszego posiedzenia Komisji.

I teraz jeżeli chodzi o istotę, celowo mniej uwagi poświęcam drugiemu rozwiązaniu, które proponujemy w projekcie rządowym, a mianowicie wprowadzeniu ruchomego czasu pracy, albowiem to rozwiązanie budzi mniej emocji, ale za chwilę powiem również o ruchomym czasie pracy. Na czym polega istota rządowego projektu nowelizacji Kodeksu pracy? Istotą tego projektu, wbrew pozorom, nie jest wydłużenie okresu rozliczeniowego. Istotą tego projektu jest porozumienie pomiędzy partnerami dialogu społecznego na poziomie zakładowym lub ponadzakładowym. Nie wydłużamy, proszę państwa, w projekcie okresu rozliczeniowego czasu pracy. Stwarzamy partnerom społecznym możliwość porozumienia się w tej sprawie. Bez zgody związków zawodowych,

jeśli działają w zakładzie pracy, nie można wydłużyć okresu rozliczeniowego. Mówi o tym wprost projekt rządowy. Jeśli natomiast związki zawodowe w danej firmie nie działają, wówczas zgodnie z dotychczasowymi przepisami Kodeksu pracy możliwość taka pozostaje w porozumieniu, powtarzam, w porozumieniu z reprezentacją pracowników wybraną w trybie przyjętym u danego pracodawcy. To jeden ważny mechanizm ograniczający nadużycia związane z wykorzystaniem takiej możliwości, którą tworzymy firmom, pracodawcom i pracownikom.

Druga rzecz, którą zaczerpnęliśmy z ustawy antykryzysowej, a mianowicie obowiązek poinformowania Państwowej Inspekcji Pracy o zawarciu takiego porozumienia wraz z przesłaniem kopii tego porozumienia do Państwowej Inspekcji Pracy. Zatem organ kontrolny ma nie tylko wiedzę i informacje na temat zakładów pracy, w których wprowadzone zostało to rozwiązanie, ale również może w sposób skuteczny przeprowadzić kontrolę funkcjonowania tego rozwiązania. To nie wszystkie mechanizmy ograniczające czy stabilizujące możliwość skorzystania z wydłużonego okresu rozliczeniowego. Otóż, w toku konsultacji na wniosek KPRM i Państwowej Inspekcji Pracy, jeśli dobrze pamiętam, wprowadziliśmy również przepis dotyczący harmonogramu czasu pracy, wskazując mianowicie na możliwość dłuższego niż ten maksymalny dwunastomiesięczny okres rozliczeniowy harmonogramu, określiliśmy, że nie może on być jednak krótszy niż dwumiesięczny, a pracownik powinien zostać poinformowany o tak przyjętym harmonogramie, co chciałbym podkreślić, w trybie pisemnym lub elektronicznym nie później niż na 14 dni przed rozpoczęciem okresu, którego dotyczy ten harmonogram.

To kolejny ważny mechanizm, ale jest jeszcze jeden mechanizm gwarancyjny, który wprowadziliśmy do tej ustawy, znów przyznaję, na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, która wskazała, że w pewnej specyficznej sytuacji, kiedy pracownik wynagradzany jest na podstawie stawki godzinowej – czyli nie otrzymuje wynagrodzenia miesięcznego, bo wtedy sprawa jest jasna, ale wynagrodzenie godzinowe – przy wydłużonym okresie rozliczeniowym może znaleźć się w sytuacji takiej, w której w danym miesiącu nie przepracował ani jednej godziny. W związku z tym nie ma podstawy do wynagrodzenia. Polemizowaliśmy troszkę z Państwową Inspekcją Pracy, uważając, że ustawa o minimalnym wynagrodzeniu w sposób wystarczający gwarantuje te prawa pracowników, niemniej na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy propozycja takiego przepisu się znalazła. Gwarantuje ona pracownikowi, który w danym miesiącu nie przepracował ani jednej godziny, a wynagradzany jest na podstawie stawki godzinowej, otrzymanie minimalnego wynagrodzenia. W każdej innej sytuacji, kiedy przepracował jedną godzinę lub więcej, ustawa o minimalnym wynagrodzeniu daje mu takie gwarancje.

W istocie zatem możliwość wydłużenia okresu rozliczeniowego, jak państwo widzą, uwarunkowana jest, po pierwsze, porozumieniem, po drugie, informacją przekazaną na temat tego porozumienia, po trzecie, koniecznością sporządzenia harmonogramu czasu pracy tak, żeby pracownik nie był zaskakiwany z godziny na godzinę czy z dnia na dzień, w jakim wymiarze ma danego dnia pracować, i po czwarte, gwarantując tym pracownikom, o których przed chwilą mówiłem, otrzymanie minimalnego wynagrodzenia. Oceniamy ten projekt jako zrównoważony, optymalny wobec dyskusji, która odbyła się w Komisji Trójstronnej. Nic więcej w naszej ocenie na tym etapie nie mogliśmy ustalić czy wynegocjować. Po wielu miesiącach formalnych spotkań zespołu prawa pracy, również spotkań roboczych w Ministerstwie Pracy, za które jeszcze raz serdecznie dziękuję, uznaliśmy, że jeżeli chodzi o te dwa rozwiązania, jest to ostatni moment na to, żebyśmy przedstawili właśnie taki zrównoważony projekt i zrównoważoną propozycję.

O ruchomym czasie pracy, jak mówiłem, krócej, ale przyjmijmy co do zasady, że w całej firmie, w całym zakładzie pracy znów może być wprowadzony tylko na podstawie porozumienia ze związkami zawodowymi i to, jeszcze raz podkreślam, jeśli są związki zawodowe, które otrzymują w tych dwóch sprawach istotny instrument negocjacji z pracodawcą. Bez zgody związków zawodowych pracodawca nie może arbitralnie wprowadzić tego rozwiązania. Znów więc mamy konieczność konsultacji i konieczność porozumienia, jak mówiłem w przypadku wydłużonego okresu rozliczeniowego, ale ponieważ w naszej ocenie, z czym zgadzali się również partnerzy społeczni, mogą pojawiać się często sytuacje, w których pracownik jest zainteresowany ruchomym czasem pracy, czyli rozpo-

czynaniem pracy w przedziale czasu, przyjmijmy, między 7.00 a 11.00 oraz kończeniem pracy odpowiednio po przepracowaniu 8 godzin, ale też może być zainteresowany rozpoczynaniem pracy o różnych godzinach w tygodniu. W związku z tym dopuściliśmy również taką możliwość, że jeśli nie ma porozumienia w całym zakładzie pracy w sprawie ruchomego czasu pracy, pracownik może z takim indywidualnym wnioskiem zwrócić się do swojego pracodawcy. Uelastyczniamy zatem czas pracy, ale nie w sposób barbarzyński, nie w sposób pochopny, a w sposób dający stronom stosunku pracy możliwość poszukiwania najbardziej racjonalnych rozwiązań wynikających z potrzeb przedsiębiorstwa, ale także wynikających z potrzeb pracowników. Jeżeli uda nam się w najbliższej przyszłości i również Wysokiej Izbie zaproponować, mam nadzieję, przyjęty w najbliższych tygodniach przez rząd projekt dotyczący urlopów rodzicielskich, to wówczas będą mieli państwo również możliwość porównania tych elastycznych rozwiązań, z których rodzice będą mogli skorzystać: łączenia pracy zawodowej z urlopem rodzicielskim i z ruchomym czasem pracy. Powstanie wtedy pewna całość dająca nową jakość w naszym przekonaniu w rozwiązaniach dotyczących czasu pracy.

Tak, jak mówiłem, na tym etapie uznaliśmy, że projekt powinien być ograniczony do tych i tylko do tych rozwiązań. W przygotowaniu jest znacznie szersza nowelizacja, która, mamy nadzieję, będzie w przyszłości przedmiotem dalszych prac w zespole prawa pracy, na co zgodzili się również nasi partnerzy. To tyle. Zastrzegałem, że wprowadzenie będzie dość krótkie, ale okazało się dość obszerne. Oczywiście, jeżeli jeszcze potrzebne są dodatkowe komentarze, jestem do państwa dyspozycji.

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):

Chciałbym, żeby członkowie Komisji zgodzili się na przyjęcie pewnego scenariusza dyskusji. Chciałbym bardzo mocno w tym miejscu podkreślić, że posiedzenie Komisji specjalnie zostało zwołane w dniu niesejmowym, żebyście państwo absolutnie mieli prawo wypowiedzieć się. Będę ostatnim, który by ograniczał możliwość wypowiadania się komukolwiek oczywiście z członków Komisji, jak i z partnerów społecznych. Jeżeli państwo będziecie chcieli nawet przedstawić pewne postulaty związane z Kodeksem pracy wybiegające poza tę nowelizację, to także z uwagą wysłuchamy.

W tym miejscu dziękuję członkom Komisji za bardzo wysoką frekwencję, mimo że to nie jest dzień sejmowy. Zdaję sobie sprawę pomny swoich osobistych doświadczeń, z jakimi trudnościami komunikacyjnymi musieli zmierzyć się ci, którzy dzisiaj rano przyjeżdżali. Za chwilę oddam głos panu posłowi Szejnfeldowi, żeby w imieniu wnioskodawców przedstawił drugi projekt. Później oddam głos przedstawicielce Państwowej Inspekcji Pracy, a następnie, jeżeli pan minister – chociaż zdaję sobie sprawę z tego, że nie ma formalnego stanowiska rządu do poselskiego projektu ustawy – będzie chciał zabrać głos, to oczywiście umożliwię mu to. Później rozpoczniemy dyskusję. Posłowie oczywiście zawsze i w dowolnym momencie mogą się zgłaszać, ale delikatnie sygnalizowałbym, że skoro nie ciąży na nas presja czasu, dużą wartością dzisiejszego posiedzenia Komisji jest także możliwość szczególnie uważnego wysłuchania głosu naszych partnerów społecznych. Zgodnie z kolejnością, którą zaproponowałem, bo nie widzę sprzeciwu, oddaję głos panu posłowi Adamowi Szejnfeldowi.

Poseł Adam Szejnfeld (PO):

Dziękuję, panie przewodniczący. Wysoka Komisjo, ja również, jak pan minister, postaram skupić uwagę na streszczeniu uzasadnienia, dlatego że jesteśmy tuż po pierwszym czytaniu i debacie w Sejmie. Sądzę w związku z tym, że wszyscy mamy w pamięci argumenty dotyczące jednego i drugiego projektu. Nie trzeba tych argumentów bardzo szczegółowo powielać. Na wstępie chciałbym powiedzieć, że oczywiście nowelizacja ustawy – Kodeks pracy, którą wniósł Klub Parlamentarny Platforma Obywatelska, była skierowana do konsultacji społecznych nie tylko dlatego, że tak mówi regulamin Sejmu. Projekt był gotowy w drugiej połowie zeszłego roku. Złożyliśmy go w końcu roku, a mamy marzec tego roku. Właśnie tak długo upłynęło czasu między złożeniem projektu w grudniu a pierwszym czytaniem i nadaniem numeru druku temu projektowi, ponieważ został skierowany do konsultacji społecznych, więc mówienie, że projekt nie był konsultowany nie pokrywa się z prawdą. Świadczą o tym również opinie partnerów społecznych

dotyczące tego projektu, które napłynęły. Nie będę ich wszystkich przytaczał. Wskażę tylko dwie, które świadczą o tym, że obie strony dialogu społecznego się wypowiedziały, bo z jednej strony wpłynęła odpowiedzieć Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność", a z drugiej strony Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan, ale także innych partnerów społecznych i instytucji publicznych.

Nasz projekt nowelizacji ma to samo podłoże i wyraża tę samą ideologię i cel, co projekt rządowy. Różnią się one właściwie tylko tym, że nasz projekt ma szerzy zakres propozycji niż projekt rządowy, ale i w tym zakresie, jestem przekonany, nie różnimy się z rządem, bo sam pan minister dzisiaj informował i zapowiadał, że rząd chce jakby na dwa takty iść. My poszliśmy od razu na jeden takt. Jest więc propozycja i zapowiedź szerszej nowelizacji dotyczącej tego ważnego dla pracodawców i pracobiorców aktu prawnego, jakim jest Kodeks pracy. Były i wciąż istnieją dwa powody genezy tego projektu. Jeden to jest, powiedziałbym najoględniej, teraźniejszość, a drugi to jest przyszłość.

Co znaczy teraźniejszość? Teraźniejszość jest związana ze spowolnieniem gospodarczym w Polsce, które jest wynikiem kryzysu światowego i europejskiego, który trwa. Nie czarujmy się, wśród ekonomistów nie ma olbrzymiej różnicy poglądów, że to nie będzie raczej krótkotrwały kryzys w Europie. Różnica może polega tylko na tym, że jedni mówią, że będzie trwał 5 lat, a inni – że 15 lat. Tak czy owak jest to dla nas, dla Polski, dla Polaków bardzo groźna sytuacja. Taki kraj, jak nasz, ale także większość krajów na świecie nie jest w stanie utrzymać swoich społeczeństw na bazie wyłącznie własnej gospodarki i rynku wewnętrznego. Wymiana handlowa regionalna i światowa jest dzisiaj podstawą funkcjonowania wszystkich krajów w Europie i na świecie. Powiązania ekonomiczne i gospodarcze oddziaływujące na stan społeczeństw mają fundamentalne znaczenie. Dzisiaj jakiś kraj może być zieloną wyspą tylko przez chwilę dopóty, dopóki jego otoczenie również utrzymuje się na wyżynach tego zielonego przyjaznego koloru, ale jeżeli nie, to oczywiście skutki złej sytuacji w innych krajach wcześniej czy później z większym czy mniejszym efektem negatywnym są widoczne w każdym kraju, a więc także w Polsce. I dzisiaj już to obserwujemy, że utrzymujący się od praktycznie 2008 r. z różnym nasileniem kryzys w Europie Zachodniej, z którą mamy gros wymiany handlowej i powiązań gospodarczych, a także społecznych i politycznych, zaczyna powodować zmniejszenie wzrostu gospodarczego w Polsce i zwiększenie bezrobocia w Polsce. Wskazuję tylko na te dwa czynniki. Proszę zwrócić uwagę na chociażby jeden element – ostatnie dane dotyczące branży motoryzacyjnej. W każdej branży można byłoby pokazać ten sam mechanizm, ale przedstawiam tylko jeden przykład, żeby nie wydłużać. Spadek o 29% produkcji. Dlaczego? Dlatego, że Polacy nie kupują samochodów. Dlatego, że Europa Zachodnia nie kupuje samochodów. Co to oznacza? To oznacza, że gdybyśmy chcieli podejmować jakieś inicjatywy, stosować środki i instrumenty wsparcia na przykład popytu w tej branży, to musiałyby one być skierowane do Włochów, Francuzów czy Niemców, a nie do Polaków. Musimy więc podejmować innego rodzaju działania, które dadzą szansę przetrwać polskim przedsiębiorstwom działającym we wszystkich branżach i sektorach, przedsiębiorstwom różnej kategorii: mikroprzedsiębiorstwom, małym i średnim firmom, jak i oczywiście dużym i wielkim przedsiębiorstwom krajowym czy też międzynarodowym (transgranicznym). Instrumentarium musi być bardzo szerokie. Musi to być oczywiście zestaw instrumentów finansowych – i takie rząd podejmuje – ale także muszą być przewidziane instrumenty prawne. W tym katalogu natomiast wszyscy uważają, że podstawową kwestią jest zwiększenie elastyczności stosunku pracy.

Jaki więc jest cel tych zmian? Przede wszystkim utrzymanie wszędzie tam, gdzie się da i jak najdłużej ludzi w pracy. Nie ma nic gorszego społecznie i w sensie ogólnym w skali makro, jeżeli mamy na myśli całe społeczeństwo, i w sensie indywidualnym: w skali choćby jednego człowieka czy jednej rodziny, niż to gdy człowiek traci pracę. Drugi element to zachęcanie firm mimo trudnej sytuacji zewnętrznej i krajowej do tego, żeby, jeśli są możliwości, to jednak nie tylko, żeby nie zwalniały ludzi z pracy, ale także zatrudniały. Poza zachętami finansowymi, które rząd przewiduje i nad którymi pracuje (niektóre już wprowadził, a kolejne będzie wprowadzał), potrzebne będą właśnie elementy rozwiązania dotyczące elastycznego stosunku pracy, o czym zaraz będę mówił.

Druga kwestia dotycząca tej ideologii, która łączy projekt rządowy i poselski, to jest stawianie na zwiększenie relacji dialogu i współpracy pracodawców i pracobiorców. Jesteśmy absolutnie przekonani, że nie tylko w dobie kryzysu, ale zawsze jest lepiej, jeżeli ludzie dogadują się sami ze sobą, aniżeli dostają narzucone reguły gry, wobec których często są bezsilni, bo nic nie mogą zrobić nawet, jeżeli logika, zdrowy rozsądek i tak zwany chłopski rozum nakazuje im działać inaczej niż mówi przepis. Ale przepis to przepis. Można go złamać, ale wtedy są konsekwencje prawne. Można się go trzymać, ale wtedy pojawiają się konsekwencje ekonomiczne i społeczne. Jedno złe, a drugie niedobre – trzeba więc trzeciego wyjścia. Tym wyjściem jest elastyczność i prawo dogadywania się w najważniejszych sprawach między obu stronami, i to jeszcze takie prawo, żeby była gwarancja bezpieczeństwa, które wymaga uzgodnienia. Nie ma zgody – nie ma rozwiązania. I to jest bardzo istotna kwestia. W tym zakresie, jeżeli ktoś miałby wątpliwości – mówię *a priori* – że ta idea (mnie się wydaje, że tak), ta idea dialogu, wspólnego uzgadniania i podejmowania wspólnego decyzji na rzecz wspólnego dobra nie jest oddana najlepiej w proponowanych przepisach, to od razu deklaruję, że jesteśmy oczywiście gotowi do tego, żeby tak poprawić te przepisy, żeby tę ideę zrealizować w 100%, a nie na przykład w 99%. Moim zdaniem stuprocentowa realizacja tej idei polega, po pierwsze, na tym, żeby dać szansę ludziom, żeby ustalali sobie sprawy między sobą; po drugie, dać gwarancję, że jedni, wykorzystując na przykład swoją silniejszą pozycję, na przykład pracodawcy, wobec drugich, na przykład pracobiorców, którzy mają często słabszą pozycję, nie będą mogli faktycznie tej przewagi wykorzystać. Jesteśmy gotowi o tym rozmawiać, żeby tę gwarancję zachować. I to tyle, jeżeli chodzi sytuację dnia dzisiejszego stanowiącą genezę projektu ustawy.

Przyszłość. Kiedy rozmawiamy o działaniach antykryzysowych, podnoszą się bardzo często głosy, dlaczego tak późno, dlaczego nie wcześniej, dlaczego teraz? Właśnie. Przecież wiecie państwo doskonale, że to nie jest specyfika polska, tylko każdego demokratycznego kraju na świecie, bo tylko w dyktaturze można narzucić przepisy, wprowadzając je z dnia na dzień, a w demokracji nie można. Nowe przepisy wymagają więc zawsze czasu. Najpierw trzeba wypracować koncepcję, potem jest czas na analizy społeczne i ekonomiczne, znalezienie autentycznego uzasadnienia, dokonanie oceny skutków regulacji. Dopiero kiedy to wszystko jest, można zacząć pracować nad przepisami, potem jest dialog, konsultacje, zwłaszcza jeżeli chodzi o prawo pracy, nieraz wielomiesięczne, a nieraz wieloletnie. Bardzo często przypisy, które uchwalamy, można określić mianem: „musztarda po obiedzie", bo przegadujemy potrzebę stworzenia nowych instrumentów ratunkowych, a sztorm tymczasem już minął. W związku z tym walor tych propozycji, rządowej i parlamentarnej, jest oto taki, że te instrumenty będą mogły działać także w przyszłości, że nie trzeba się będzie spotykać, negocjować przez wiele miesięcy i uzgadniać, a potem przez wiele miesięcy uchwalać coś, co jest potrzebne natychmiast, nieraz jak skalpel w rękach chirurga, a nie wielomiesięczne nieraz leczenie, które bardzo często nie daje efektów, jeżeli nie dokonuje się cięcia chirurgicznego. Mało tego. Nie chodzi tylko o przyszłość w sensie takim, że w przyszłości również jakiś kryzys czy spowolnienie może dotknąć świat, Europę czy Polskę. Ale przecież wiemy, że w gospodarce nawet, gdy mamy czasy koniunktury, z różnych powodów, także tych obiektywnych, a więc niezależnych od pracowników, niezależnych od pracodawców, w niektórych branżach, sektorach a nawet w niektórych firmach występują okresy trudniejsze spowodowane na przykład zerwaniem jakiegoś kontraktu, ponieważ musi upłynąć trochę czasu zanim nowy kontrakt albo nowy rynek się zdobędzie i tak dalej. W związku z tym w tych okresach również w skali mikro też występują sytuacje, w których pracodawca z pracobiorcą powinien być w stanie dogadać się na trochę inne warunki funkcjonowania na przykład przez 3, 6 albo 9 miesięcy, czyli tyle, ile potrzeba, żeby przeżyć, żeby nie zwalniać ludzi z pracy. I to jest ta druga sprawa stanowiąca genezę. Chodzi o to, żeby te przepisy działały dzisiaj, czyli w sytuacji kryzysu, i jutro, czyli na wszelki wypadek, ale pod jednym bardzo mocnym warunkiem – powtórzę go jeszcze raz bo jesteśmy w świetnym gronie pracodawców, pracobiorców i polityków – że te przepisy będą mogły obowiązywać tylko i wyłącznie wtedy, kiedy zostaną wynegocjowane, uzgodnione i zatwierdzone przez zainteresowane strony.

O jakie przepisy chodzi? Teraz najkrócej, bo państwo te propozycje znacie. Po pierwsze, chcemy, aby wprowadzić, zresztą wzorem rozwiązań, które w Polsce już obowiązywały w latach 2009–2011, a także rozwiązań, które obowiązują w wielu krajach Europy Zachodniej, wydłużenie okresu rozliczeniowego maksymalnie do 12 miesięcy, ale tak, jak powiedziałem, tylko wtedy, kiedy będzie to uzasadnione określonymi przesłankami. W tym przypadku wymieniamy tutaj przyczyny obiektywne, technologiczne – jeżeli tu jest wątpliwość dotycząca tego pojęcia, nie ma żadnego problemu, moim zdaniem, żebyśmy dokonali tutaj korekty – przyczyny techniczne lub dotyczące organizacji czasu pracy. Powtarzam jeszcze raz, bo pamiętam, że w trakcie dyskusji podczas pierwszego czytania były podnoszone wątpliwości, że te przyczyny są dosyć szerokie czy dosyć szeroko rozumiane. Prawo jednak tak właśnie powinno być pisane, nie enumeratywnie, kazuistycznie, tylko ramowo, zwłaszcza wtedy – jak za chwilę do tego dojdę i powtórzę – kiedy strony mają uzgodnić między sobą rozwiązanie. Jeżeli jedna ze stron uzna, że na przykład przedstawione przez pracodawcę przyczyny nie mieszczą się w pojęciu obiektywnych, technicznych, technologicznych czy wynikających z konieczności innej organizacji czasu pracy, to się nie zgodzi na nie, nie będzie ich i tyle. Jakie jest zagrożenie? Zero. Zero jakiegokolwiek zagrożenia. Dlaczego? Dlatego, że wyraźnie piszemy, że przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy może być wprowadzone jedynie w układzie zbiorowym pracy bądź w porozumieniu z zakładową organizacją związkową lub w regulaminie pracy. Nie ma zgody, nie wpisuje się – nie ma rozwiązania. I po co to demonizowanie, że tu ktoś coś chce narzucać?

Kolejna proponowana zmiana to zmiana definicji doby pracowniczej. Każdy, kto dzisiaj organizuje czas pracy – nawet w związkach zawodowych i wśród działaczy związków zawodowych są pracodawcy, o czym wiemy doskonale – wie, nie tylko będąc pracownikiem ale także będąc pracodawcą, jak obowiązująca definicja doby pracowniczej utrudnia sprawne organizowanie czasu pracy.

Kolejna zmiana to rozszerzenie systemu przerywanego czasu pracy. Z naszej wiedzy czy z mojej wiedzy wynika, że jest to instytucja chwalona niemalże powszechnie, ale dostępna jest tylko dla nielicznych. Trudno zrozumieć, dlaczego tylko nieliczni z dobrego i chwalonego rozwiązania mają korzystać. Jest to wynik takiego a nie innego zapisania dzisiaj w Kodeksie pracy. Dlatego chcemy dokonać zmiany, aby system przerywanego czasu pracy mógł być szerzej stosowany, jeśli właśnie zostanie wprowadzony w układzie zbiorowym pracy, w porozumieniu z zakładową organizacją związkową lub w porozumieniu z przedstawicielami pracowników oczywiście u tego pracodawcy, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa. Nie mamy tutaj do czynienia z alternatywą. Jeżeli nie ma związku, to trzeba się z kimś porozumieć. I znów: gdzie te demony? Związki się nie zgodzą, reprezentacja się nie zgodzi – pracodawca nie może wprowadzić. Jeżeli obie strony uważają, że lepiej matkę czy ojca kilkorga dzieci zwolnić z pracy niż zmienić system pracy, żeby na przykład przez pół roku przetrwać kryzys i żeby wszyscy mogli zachować swoją pracę, to chyba nie ma alternatywy. Wydaje mi się, że dla tak postawionej sprawy nie ma alternatywy. Trzeba zrobić wszystko, żeby ludzi utrzymać w pracy, żeby firma przetrwała i nie zbankrutowała nawet, jeżeli miałoby się odbyć kosztem innej organizacji czasu pracy przez określony czas. Owszem, nie będzie zgody. Trudno, nie ma zgody załogi – firma bankrutuje, ludzie idą na bruk, a państwo wypłaca zasiłki, ale tylko przez jakiś czas, bo państwo też nie jest w stanie płacić w nieskończoność. Przecież o tym, drodzy państwo, rozmawiamy, o ratowaniu ludzi przed biedą, przed bezrobociem, przed wykluczeniem. To są demony?

Kolejna proponowana zmiana to niepłatna przerwa w pracy. Wydaje się, że zmiana zupełnie niekontrowersyjna choćby z jednego powodu. Tu jest tylko jedna przesłanka, nie ma dwóch, trzech, pięciu, osiemdziesięciu, ale jedna przesłanka: pracownik składa wniosek. Nie składa wniosku – nie stosuje się tego rozwiązania. To ma służyć tylko pracownikom. Oczywiście pracodawca musi się zgodzić. Ile mamy takich sytuacji, w których pracownik na przykład musi załatwić swoje sprawy albo musi gdzieś się udać do szkoły, do której uczęszcza dziecko, albo z dzieckiem do lekarza? Różne są sytuacje życiowe. To jest z korzyścią dla pracownika. Dlaczego nie dać takiego prawa, nie obowiązku, tylko prawa? Nie ma wniosku – nie ma dłuższej przerwy. Nie ma zgody – nie ma dłuższej prze-

rwy. Człowiek z człowiekiem rozmawia i się dogaduje. Nie przepis z przepisem, paragraf z paragrafem, tylko człowiek z człowiekiem.

Kolejna zmiana to stawki za nadgodziny. Ta zmiana, powiem szczerze, jest nawet bardziej podyktowana przyczynami tymi, o których mówiłem, czyli sytuacją jutra niż dzisiejszego dnia, aczkolwiek ma znaczenie także i dzisiaj, bo w kryzysie im wyższy koszt pracy, tym większa motywacja do tego, żeby restrukturyzować firmę za pomocą restrukturyzacji zatrudnienia. Proszę zwrócić uwagę i to nie jest jakieś takie krwiopijcze i kapitalistyczne nastawienie pracodawców, tylko przymus: „albo poszukuję oszczędności, albo bankrutuję, w związku z tym szukam oszczędności". Ponieważ, jeżeli chodzi o efektywność pracy, wykorzystanie maszyn, urządzeń, materiałów i surowców, to zwykle, że się tak wyrażę, jest to do sufitu dopchane pod względem efektywności, więc tych oszczędności szuka się w restrukturyzacji zatrudnienia. To ma znaczenie też w kryzysie, ale przede wszystkim ma znaczenie z punktu widzenia tego, co się będzie dziać w przyszłości. Jak państwo wiecie – obserwujemy to przecież – już kilkadziesiąt lat buduje się globalna gospodarka i zwiększa się mobilność przedsiębiorstw. To ma taką cechę i charakter, że im bardziej rozwinięty kraj pochodzenia przedsiębiorstwa, tym bardziej to przedsiębiorstwo jest mobilne, i to mobilne nie tylko w znaczeniu kraju czy regionu, ale wręcz świata. Co mam tu na myśli czy co chcę przez to powiedzieć? Im bardziej rozwinięta gospodarka, im bardziej jest konkurencyjna i im prężniej firma działa, tym szybciej i łatwiej taka firma wychodzi – nie chcę używać pojęcia „ucieka" – po prostu szuka tańszych możliwości prowadzenia swojej działalności gospodarczej. Dlatego mamy także inwestycje zagraniczne w Polsce, ale nie na takim poziomie, na jakim byśmy chcieli, ponieważ te inwestycje zagraniczne wprowadzają do Polski kapitał, dają pracę setkom tysięcy ludzi pracujących w polskich firmach i dają pracę setkom tysięcy ludzi w tych firmach, które inwestują w Polsce i tu otwierają swoje przedsiębiorstwa. Ale wcześniej czy później będziemy się rozwijać i po jakimś czasie – i to nie będzie długi czas, bo obserwujemy ten proces już od dwóch, trzech lat w Polsce – polskie przedsiębiorstwa będą szukały tańszych lokalizacji swoich inwestycji. Niekoniecznie będą myśleć, żeby wybudować kolejną fabrykę na Suwalszczyźnie, bo dlaczego nie wybudować fabryki w Chinach, Wietnamie czy Brazylii? Musimy więc stawać się bardziej konkurencyjni pod względem kosztów pracy i prawa pracy. Jeżeli wiemy, że w zakresie, o którym mówię, są kraje w Europie, które nie mają w ogóle regulacji ustawowych, tylko regulacje właśnie na poziomie mikro, czyli zakładowym, dotyczące wynagrodzeń za nadgodziny, a inne, jak na przykład Włochy, Francja czy Niemcy radykalnie niższy poziom wynagrodzeń za nadgodziny, to uważam, że powinniśmy iść także w tym kierunku, by dawać sobie szansę dzisiaj i jutro. Ale oczywiście wiemy i ja też o tym wiem, że to jest źródłem kontrowersji i jesteśmy gotowi na ten temat rozmawiać tak, jak mówiłem, że człowiek z człowiekiem powinien się dogadać. Jesteśmy gotowi rozmawiać na temat „czy", a jeżeli tak, to w jakim zakresie można uzgodnić ten postulat.

Kolejna ostatnia *de facto* propozycja dotyczy zwrotu wolnego dnia za pracę w dzień wolny od pracy. Ta propozycja jest jakby powiązana funkcjonalnie, co nie znaczy, że nierozerwalnie, z propozycją wydłużenia okresu rozliczeniowego za czas pracy. Chcemy mianowicie, żeby to rozwiązanie dawało bardziej elastyczne możliwości organizowania czasu pracy, umożliwiając zwrot tego dnia nie tylko w danym okresie rozliczeniowym, ale także w kolejnym bądź wypłatę wynagrodzenia.

Uważam, że przy okazji tej propozycji powinniśmy także w pracach Komisji czy później podkomisji zająć się także czymś, o czym tutaj wspomniałem podczas pierwszego czytania, a więc problematyką firm, które są ponadkrajowe, transgraniczne, a które coraz częściej, na szczęście, wybierają Polskę, a nie inne kraje, lokując swoje inwestycje. One zatrudniają w Polsce już ponad 200 tys. ludzi. Gdyby nie te inwestycje, mielibyśmy być może 200 tys. więcej bezrobotnych. Te firmy jednak mają problem z zatrudnianiem ludzi ze względu na to, że działają na całym świecie, a więc w różnych strefach czasowych, nie tylko ekonomiczno-gospodarczych, ale także czasowych. W związku z tym zatrudnianie w Polsce w sobotę czy w niedzielę przy obecnie obowiązujących przepisach pracownika, którego praca i jej efekty nie są w Polsce widoczne i nie na Polskę są skierowane, tylko na kraje znajdujące się w zupełnie innych strefach czasowych, wiąże się z poważnymi

komplikacjami, jeśli chodzi o organizację czasu pracy, co jest źródłem kosztów. To jest przyczyną, dla której te firmy zastanawiają się – przynajmniej te, które chcą lokalizować nowe przedsięwzięcia – czy lokalizować je w Polsce czy na przykład na Słowacji lub Węgrzech, gdzie nie ma takich kłopotów. Więc i tę kwestię, wydaje się, panie przewodniczący, Wysoka Komisjo, warto byłoby rozpatrzyć, aczkolwiek – tak, jak mówię – te pięć propozycji, które przedstawiłem, są propozycjami zasadniczymi.

Czy one są wystarczające? Czy to jest pełen katalog potrzeb zmian Kodeksu pracy w Polsce? Uważam, że zdecydowanie nie. To jest minimum tego, co jest potrzebne, by dać, przepraszam, osiągnąć efekt uelastycznienia, którego skutkiem, pozytywnym skutkiem będzie utrzymanie liczby miejsc pracy w Polsce przez firmy przeżywające trudności, a jednocześnie stworzenie zachęt dla firm, które nie przeżywają takich trudności, do tworzenia nowych miejsc pracy. Dziękuję, panie przewodniczący, Wysoka Komisjo.

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):

Dziękuję panu posłowi za takie szczegółowe przedstawienie projektu. Teraz zgodnie z tym, co zadeklarowałem, jeżeli chce zabrać głos, udzielę głosu przedstawicielce Państwowej Inspekcji Pracy. Proszę bardzo.

Wicedyrektor Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy Anna Martuszewicz:

Anna Martuszewicz, wicedyrektor Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy. Państwowa Inspekcja Pracy zgłaszała uwagi do projektu rządowego jeszcze na etapie prac nad tym projektem. Większość tych uwag została uwzględniona tak, jak zresztą wspomniał o tym pan minister. Jeżeli natomiast chodzi o uwagi do projektu poselskiego, były one również zgłoszone pismem z dnia 15 lutego 2013 r. Chciałbym powiedzieć, że Państwowa Inspekcja Pracy te uwagi podtrzymuje.

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):

Jeżeli pani chce krótko zrelacjonować, pani dyrektor, to proszę bardzo.

Wicedyrektor Departamentu Prawnego GIP Anna Martuszewicz:

Przede wszystkim trzeba zwrócić uwagę, że projekt przewiduje pozostawienie w dotychczasowym brzmieniu § 2 art. 129 regulującego zasady wprowadzenia przedłużonego okresu rozliczeniowego w rolnictwie i hodowli a także przy pilnowaniu mienia i ochronie osób. Ten przepis odmiennie określa przesłanki wprowadzenia dwunastomiesięcznego okresu rozliczeniowego od tych, które zostały przewidziane w projekcie poselskim. Ponadto zakazuje też stosowania przedłużonego okresu rozliczeniowego w systemach czasu pracy, o których mowa w art. 135–138. W konsekwencji nie jest jasne, w jakiej relacji pozostawałyby między sobą te przepisy, w szczególności że z uzasadnienia projektu wynika, że intencją projektodawców jest to, żeby ten nowy przedłużony okres rozliczeniowy miał zastosowanie do wszystkich systemów czasu pracy. Zgłaszamy też uwagę taką – zresztą z tego, co zauważyłam, nie tylko Państwowa Inspekcja Pracy dostrzegła ten problem – że wprowadzenie przerwy w pracy w wymiarze przekraczającym 60 minut mogłoby prowadzić do faktycznego obejścia przepisów dotyczących stosowania przerywanego czasu pracy. Nasze duże wątpliwości budzi też kwestia rekompensaty finansowej w przypadku wykonywania pracy w dniu wolnym od pracy wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. W praktyce pozwoliłoby to pracodawcom na niestosowanie przepisu o pięciodniowym tygodniu pracy, oczywiście za stosowną rekompensatą finansową. To tyle w skrócie. Szersze uzasadnienie znajduje się w przywołanym piśmie. Dziękuję bardzo.

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):

Dziękuję bardzo. Czy pan minister chce jeszcze zabrać głos na tym etapie dyskusji? Oczywiście w każdym innym momencie też będzie mógł jeszcze zabrać głos. Nie. Otwieramy dyskusję. Gorąco proszę szczególnie naszych partnerów społecznych – nie na co dzień się spotykamy – żeby każdy zaczynał od przedstawienia się. Posłowie oczywiście uczestniczą z normalnych względów regulaminowych w tej dyskusji. Pan poseł Szwed.

Poseł Stanisław Szwed (PiS):

Dziękuję bardzo. Panie przewodniczący, zależało mi na tym, żeby tę debatę odbyć na posiedzeniu plenarnym, żebyśmy później nie toczyli dyskusji na posiedzeniu podkomisji, lecz mogli dyskutować merytorycznie, ale po wystąpieniu pana posła Szejnfelda trudno się do niego nie odnieść. Powiem tak, zanim później przejdę do konkretów. Mówiłem o tym już w swoim wystąpieniu. Znając pana posła od lat, mogę powiedzieć, że dla pana posła Szejnfelda najlepszym rozwiązaniem byłoby, jakby w Polsce w ogóle Kodeksu pracy nie było. Podtrzymuję tę tezę, bo nie przyjmuję takiej filozofii i takiego poglądu, że zmiany w Kodeksie pracy rozwiążą wszystkie bolączki, które są obecne w naszym kraju: wysokie bezrobocie, spadki produkcji i tak dalej. Kodeks pracy nie jest przecież prawem dla związkowców, tylko jest prawem dla pracowników i pracodawców. Jeżeli będziemy tylko posługiwać się argumentami, że załatwiamy tylko jakieś sprawy dla związkowców czy tylko dla organizacji pracodawców, to jesteśmy w błędzie.

Teraz przejdę do tej filozofii. Jeżeli wprowadzaliśmy rozwiązania na czas kryzysu, to wprowadzaliśmy je na określony czas. To były dwa lata. Dzisiaj te przepisy chcemy wprowadzić na stałe do Kodeksu pracy. Przyjmowalibyśmy więc taką filozofię, że kryzys w naszym kraju trwa bezustannie i bez tych zmian z tego kryzysu nie wyjdziemy. Według mojej oceny tak nie jest.

Następna sprawa dotyczy dialogu, o którym była tutaj mowa. Wyobrażam sobie tak, że jeżeli są rozmowy na poziomie Komisji Trójstronnej, to każda ze stron, czyli pracodawcy zgłaszają swoje postulaty i związkowcy zgłaszają swoje postulaty. Jest jakaś nić porozumienia, czyli są zmiany, na których zależy pracodawcom, ale są też zmiany na których zależy związkom zawodowym, choćby uregulowanie spraw związanych z umowami cywilno-prawnymi czy umowami innymi, o których mówili związkowcy. Niestety w tych propozycjach tego nie ma. Są zawarte propozycje, które wychodzą tylko z jednej strony.

I teraz to, co powiedziałem, składając wniosek o wysłuchanie publiczne. Projekt rządowy, o którym myślałem, że będziemy mówić – brakło nam jednego głosu, i to jest problem, ale trudno: jest jak jest – był przedyskutowany w Komisji Trójstronnej i to jest jakaś duża wartość tej debaty. Projekt poselski, nawet jeżeli został skierowany do opinii, to w uzasadnieniu mamy zawartą tylko jedną opinię i stanowisko Państwowej Inspekcji Pracy, czyli też te opinie nie dotarły jeszcze albo dotrą w trakcie posiedzenia Komisji. Pierwsze moje pytanie byłoby do pana ministra. Pan minister rozmawia, więc muszę chwilę zaczekać. Pierwsze pytanie do pana ministra dotyczyłoby formalnego stanowiska rządu do poselskiego projektu nowelizacji Kodeksu pracy, bo to jest istotne, jak rząd do tych propozycji się odnosi. To w zdecydowany sposób ułatwiłoby nam pracę. Jak powiedziałem, gdyby był tylko projekt rządowy, byłyby mniejsze spory i rozpatrywanie projektu byłoby szybsze.

Druga sprawa taka generalna, która dotyczy jednego i drugiego projektu, to jest spór dotyczący stosowania dyrektywy z 2003 r. dotyczącej łącznego wymiaru pracy: art. 15, 16, 17 18 i 19. Chciałbym, żeby pan minister do tego problemu się odniósł, bo w opinii, którą mam, przygotowanej przez Marcina Zielenieckiego, specjalistę w biurze eksperckim Komisji Krajowej, znajduje się szereg podniesionych zarzutów, że projekt jest niezgodny z tą dyrektywą. Nie będę tej całej opinii przytaczał, ale zwrócę uwagę na kilka fragmentów, w których nasze obecne przepisy Kodeksu pracy są właśnie oparte na dyrektywie mówiącej o okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 4 miesięcy i wskazującej na wyjątkowe sytuacje, w których ten okres może być wydłużony. Tu jest kilkanaście pozycji, w których wymieniono, kogo mogą te okresy dotyczyć. Niestety w projekcie rządowym, jak również poselskim nie ma już tych wyłączeń. Dwunastomiesięczny okres rozliczeniowy dotyczyłby wszystkich pracowników zatrudnionych w gospodarce. Stąd jest tutaj generalny zarzut, że to jest jednak niezgodne z tą dyrektywą i prosiłbym, żeby pan minister do tego się w jakiś sposób odniósł. Oczywiście zgadzam się z tym, co pan minister mówił o porozumieniu, ale tylko tam, gdzie są związki zawodowe, bo związki zawodowe muszą usiąść z pracodawcami i rozmawiać. Nie będzie porozumienia – nie będzie wydłużonego okresu rozliczeniowego. Widzę jednak zasadniczy problem tam, gdzie związków zawodowych nie ma. Mamy najniższe uzwiązkowienie w krajach Unii Europejskiej. Różnie się szacuje, ale uzwiązkowienie w naszym kraju wynosi od 12%

do 15%, albo może nawet mniej, a cała reszta gospodarki znajduje się poza związkami zawodowymi. I teraz mamy taką sytuację, że porozumienie ma być zawierane z przedstawicielem pracowników. Pierwsza moja uwaga: ten pracownik, który będzie jakby stroną, nie ma żadnej ochrony. Można sobie więc łatwo wyobrazić, jak to będzie funkcjonowało. Po co właściwie Kodeks pracy i dyrektywy? Doskonale rozumiemy, że tą stroną słabszą zawsze jest pracownik, a nie pracodawca. To w związku z tym jest jeden mankament, jeżeli chodzi o zawieranie porozumień, czyli porozumień zawieranych z przedstawicielem pracowników. Prosiłbym, żeby pan minister się do tego odniósł, bo wiem, że na posiedzeniu Komisji Trójstronnej były propozycje, żeby kwestię zawierania porozumienia z przedstawicielami pracowników w jakiś inny sposób uregulować.

Druga sprawa związana jest z płacą minimalną. Pan minister mówił o tym w trakcie wystąpienia, ale chciałbym, żeby jeszcze raz nam tutaj wyjaśnił kwestię wypłacania wynagrodzeń. Podam taki przykład. Ktoś pracuje przez pół roku codziennie po 12 godzin i otrzymuje stawkę miesięczną. Przyjmijmy, że to jest minimalna płaca. Pracuje 12 godzin i otrzymuje minimalne wynagrodzenie. Następnie po tym półrocznym okresie pracy po 12 godzin pracodawca dalej nie ma szansy, żeby mu to wyrównać i na przykład zwalnia go z pracy. Czy pracownik dostanie rekompensatę za ten 12 godzinny czas pracy, czy nie? Chciałbym wiedzieć, jak ten czas będzie rozliczany. Podobnie wygląda sprawa z rozliczeniem czasu godzinowego. Jak to będzie liczone w tym zakresie? Czy pracownik po prostu tutaj nie straci i nie będzie później musiał dochodzić praw w sądzie? Jak to będzie liczone. To są najważniejsze trzy sprawy związane z projektem rządowym, ale też odnoszące siu do projektu poselskiego, a więc sprawa dyrektywy, sprawa zawierania porozumień i systemu płacenia płacy minimalnej.

Teraz jeśli chodzi o projekt …

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):

Proszę o ciszę. Wszyscy będą mieli szansę się wypowiedzieć.

Poseł Stanisław Szwed (PiS):

… poselski, który tak, jak powiedziałem, nie był poddany szerszej konsultacji, to jest kilka spraw. Dla mnie taką ważną kwestią jest sprawa związana z ruchomym czasem pracy. Fajnie to brzmi: „na wniosek pracownika", ale to idzie w jedną stronę, bo tak czy tak pracodawca jest tą osobą, która będzie wyłącznie podejmować decyzję, bo albo się zgodzi, albo się nie zgodzi. To może działać również w ten sposób, że jeżeli pracodawcy będzie zależało, żeby ten ruchomy czas pracy był, to pracownik złoży taki wniosek.

Podobnie wygląda sprawa wydłużenia przerwy powyżej 60 minut. Łatwo sobie można wyobrazić na przykład w handlu, że pracownik pracuje w rannych godzinach szczytu handlowego, później ma dłuższą przerwę, na przykład pięciogodzinną, i przychodzi do pracy po południu, czyli praktycznie tak naprawdę w pracy jest nie 8, ale 10, 12 godzin albo może dłużej, licząc tę przerwę. Oczywiście ponownie jest ten sam problem, że na wniosek pracownika. Tutaj, że tak powiem, kwestia złożenia wniosku jest chyba najmniejszym problemem dla pracodawcy.

Kolejna sprawa związana jest z definicją doby i to, co było również podnoszone w opinii Państwowej Inspekcji Pracy dotyczącej oddawania czy płacenia za dni wolne. Jeżeli to jest rozliczane w okresie dwunastomiesięcznym, to łatwo sobie wyobrazić, że to będzie oddawane po roku czasu. Co w tym czasie się dzieje? Ktoś przecież może zostać zwolniony. Jak to będzie funkcjonowało? Podobnie rozpoczynanie pracy w tej samej dobie. Tutaj definicja doby będzie się odnosiła tylko do okresu wypoczynku, a nie pracy. To tyle.

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):

Mam taką propozycję, oczywiście jeżeli chcą, to oddam głos i panu ministrowi, i panu posłowi Szejnfeldowi, czyli osobom, które reprezentują wnioskodawców obu projektów. Następnie jedynym warunkiem jest warunek podniesienia ręki i zapisania się do głosu. Mam zapisanych panią przewodniczącą Zofię Popiołek, panią Jolantę Jaworską z ABSL, pana Henryka Nakoniecznego z „Solidarności" i przedstawiciela Lewiatana pana Jeremiego Mordasewicza. Już zapisuję kolejną osobę. Panie ministrze, proszę bardzo.

Podsekretarz stanu w MPiPS Radosław Mleczko:

Panie przewodniczący, od pana decyzji zależy, czy będziemy od razu odpowiadać na zadane pytania, czy … Tak, od razu.

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):

Tak, później zobaczymy. Jeżeli pytań będzie mniej, to można odpowiadać blokiem, ale na razie pytania były liczne.

Podsekretarz stanu w MPiPS Radosław Mleczko:

Bardzo dziękuję. Wydaje się uzasadnione, szanowni państwo, żeby …

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):

Proszę o uwagę.

Podsekretarz stanu w MPiPS Radosław Mleczko:

… żeby wobec tych różnic, na które państwo wskazują pomiędzy tymi projektami, a także w związku z tym szczegółowym przedstawieniem projektu przez pana posła Szejnfelda, a także w związku z pytaniem pana przewodniczącego dotyczącego stanowiska rządu, jak również pytaniem pana posła Szweda, poinformować, że nie ma jeszcze oficjalnego stanowiska rządu, w związku z czym nie jestem upoważniony do prezentowania stanowiska wobec projektu poselskiego. Wydaje się natomiast, że warto dla sprawnego prowadzenia dyskusji dokonać jakiegoś przeglądu tych różnic, które pomiędzy tymi projektami występuję.

Jeżeli więc mówimy o dopuszczeniu możliwości wydłużenia okresu rozliczeniowego, to ta różnica polega chyba głównie na tym, że projekt poselski przewiduje możliwość dopuszczenia tego porozumienia również w regulaminach pracy, czego projekt rządowy nie przewiduje, co należy czytać łącznie ze zmianą w projekcie rządowym w ustawie o związkach zawodowych.

Następna kwestia to jest definicja doby pracowniczej. Tutaj różnica polega na tym, że projekt poselski przewiduje rezygnację z definicji doby pracowniczej, a projekt rządowy przewiduje tylko wyłączenie z obowiązywania doby pracowniczej instytucji ruchomego czasu pracy, na co wielokrotnie zwracali uwagę partnerzy społeczni, żeby ruchomy czas pracy nie mógł być interpretowany jako praca w godzinach nadliczbowych. W związku z tym ruchomy czas pracy został wyłączony z definicji doby pracowniczej, natomiast argumenty przemawiające za tym, żeby ta definicja pozostała jednak w Kodeksie mieliśmy okazje przedstawiać podczas prac Komisji Trójstronnej.

Kolejne elementy to jest: przerywany czas pracy, którego rządowy projekt nie obejmuje, niepłatna przerwa w pracy, do której również rządowy projekt się nie odnosi, obniżenie dodatków za nadgodziny, czego projekt rządowy również nie porusza, wreszcie zwrot wolnego nie tylko w okresie rozliczeniowym, do czego oczywiście można artykułować pewne wątpliwości wynikające z tego, że okres rozliczeniowy jest właśnie tym okresem, w którym tego rozliczenia trzeba dokonać. Jeżeli mamy rozliczenia dokonać w kolejnym okresie rozliczeniowym, to pozostaje pytanie dotyczące kwestii związanych z istotą okresu rozliczeniowego.

To tylko tyle, żeby wskazać różnice, które są pomiędzy tymi dwoma projektami. Czuję się również w obowiązku, ponieważ pan poseł Szejnfeld użył tutaj takiego sportowego sformułowania, mówiąc o zagraniu na jeden i dwa takty… Jeżeli mówiłem o kwestii dotyczącej dalszych prac nad systemowymi zmianami w Kodeksie pracy dotyczącymi czasu pracy, to niekoniecznie mówiłem o tożsamych zmianach z tymi, które zostały zaproponowane w poselskim projekcie, panie pośle. Jeżeli chodzi natomiast o skuteczność zagrań, to wiadomo, że czasem skuteczniej jest na jeden takt, a czasem na dwa takty, także wydaje się, że tutaj każda metoda jest dobra, jeżeli prowadzi do porozumienia. To tyle jeżeli chodzi o odpowiedzi na pytania. Jeszcze tylko pytanie do moich współpracowników, czy wymieniłem wszystkie różnice? Tak, dobrze.

Dziękuję za komentarz Państwowej Inspekcji Pracy, której uwagi rzeczywiście starannie staraliśmy się uwzględnić w projekcie rządowym.

Jeżeli chodzi o pytania pana posła Szweda, to choć komentarz był głównie skierowany do projektu poselskiego, to okazuje się, że pytania głównie do projektu rządowego, także

postaram się odpowiedzieć. Formalnego stanowiska rządu nie ma. Taka jest odpowiedź na pytanie.

Spór dotyczący dyrektywy. Na jakim tle powstał spór dotyczący dyrektywy, ale nie tylko, żeby powiedzieć tutaj uczciwie i również otwarcie, bo także konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy? Na jakim tle ten spór się pojawił? Pojawił się na tle ekspertyzy przedstawionej przez przedstawicieli Związku Zawodowego „Solidarność", którą przywołał tutaj pan poseł, ekspertyzy przedstawionej podczas jednego z posiedzeń zespołu prawa pracy Komisji Trójstronnej. Wówczas zobowiązałem się do tego, że rząd podda analizie argumenty, które zostały przedstawione w tym dokumencie, co uczyniliśmy i co również było przedmiotem wewnętrznej dyskusji i korespondencji z innymi podmiotami, które mają wpływ na podjęcie decyzji w tej sprawie. Chciałbym państwa poinformować, że opinia o zgodności projektu z prawem Unii Europejskiej została sformułowana. Właściwym organem do podjęcia tej decyzji jest Minister Spraw Zagranicznych. Wydał taką opinię dnia 5 lutego 2013 r. Jeśli natomiast chodzi o odpowiedź dla Związku Zawodowego „Solidarność", to ona, że tak powiem, została przekazana w kilku etapach. Raz, Minister Pracy w piśmie do Ministra Spraw Zagranicznych przedstawił swoje stanowisko w tej sprawie. Dwa, bezpośrednio do pana przewodniczącego Dudy zostały skierowane dwa pisma, pierwsze dotyczyło przebiegu konsultacji, które miały miejsce w zakresie do tego projektu, oraz drugie dotyczące opinii w sprawie zgodności wyrażonej przez Ministra Spraw Zagranicznych. Ocena Ministra Pracy i Polityki Społecznej została przekazana również do zespołu prawa pracy na ręce obecnego tutaj przewodniczącego Sekundy i rozesłana do członków zespołu. Na ponowną prośbę Związku Zawodowego „Solidarność" skierowaliśmy jeszcze jedno pismo – podpisywałem to pismo w imieniu Ministra Pracy – które zawiera informacje dotyczącą zarówno przebiegu konsultacji, jak i informację dotyczącą zgodności projektu z prawem Unii Europejskiej. To tyle. Jeżeli będziecie chcieli państwo kontynuować wątek dotyczący zgodności projektu ustawy z prawem Unii Europejskiej, to jest z nami ekspert, pan Robert Lisicki, który udzieli odpowiedzi na państwa pytania.

Jeżeli chodzi o kwestię wypłacania wynagrodzeń, to chciałbym tutaj wyraźnie powiedzieć, żebyśmy nie pomylili tej kategorii wynagrodzenia minimalnego z innymi formami wynagrodzeń. Przepis gwarancyjny, który wpisaliśmy na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy dotyczy tylko bardzo specyficznej sytuacji, właśnie tej, w której pracownik nie jest wynagradzany na podstawie wynagrodzenia miesięcznego. Jeśli – mówiąc najprościej – pracownik zarabia 3 tys. zł w wydłużonym okresie rozliczeniowym, to nie przestaje zarabiać 3 tys. zł miesięcznie. Zarabia te 3 tys. zł miesięcznie, tyle że pracuje czasem krócej, czasem dłużej, zgodnie z przyjętym harmonogramem. Państwowa Inspekcja Pracy natomiast wskazała na specyfikę osób zatrudnionych na innej podstawie niż umowa z wynagrodzeniem miesięcznym i na te osoby, które są wynagradzane na podstawie godzinowej stawki i które nie przepracowałyby w danym miesiącu ani jednej godziny, ponieważ ustawa o minimalnym wynagrodzeniu przewiduje podwyższenie do minimalnego wynagrodzenia, jeśli jakiś czas został przepracowany. Jest to zerojedynkowa, można powiedzieć, sytuacja. Jeżeli więc przepracowałem jedną godzinę, to z ustawy o minimalnym wynagrodzeniu wynika, że to wynagrodzenie musi być podniesione do wysokości minimalnego wynagrodzenia. Jeżeli chodzi o tych, którzy nie przepracowali ani jednej godziny. Tak rozumieliśmy wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, że w projekcie nowelizacji powinien znaleźć się przepis gwarantujący to minimalne wynagrodzenie, co uczyniliśmy. To natomiast nie zmienia co do zasady sposobu wynagradzania pracownika, który jest wynagradzany stawką miesięczną.

Spoglądam do swoich notatek i przyznam, że nie mogę odczytać na czym polegało pytanie dotyczące zawieszania porozumień.

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):

Ja też mam odnotowane to pytanie, ale może niech pan poseł precyzyjnie wyjaśni.

Poseł Stanisław Szwed (PiS):

Chodzi mi o sytuacje, w których ma być zawierane porozumienie z przedstawicielem pracowników, a nie ze związkami zawodowymi, bo tu sprawa jest prosta. W tej chwili

przy takim zapisie pracownik, który będzie reprezentował pracowników, nie będzie miał żadnej ochrony, jak w przypadku działaczy związkowych, którzy będą negocjować z pracodawcą. Można sobie łatwo wyobrazić, że te porozumienia będą zawierane bardziej na wniosek pracodawców niż na wniosek autentycznego przedstawicielstwa załogi. To jest jedna sprawa.

Panie ministrze, jakby pan mi wyjaśnił – wracam jeszcze do tego rozliczenia czasu pracy – zarabiam 3 tys. zł, pracuję po 12 godzin i otrzymuję nadal wynagrodzenie w wysokości 3 tys. zł, pracuję tak przez pół roku, a po pół roku dostaję wypowiedzenie umowy o pracę i zostaję zwolniony po trzech miesiącach (przyjmuję taki okres). Czy zostanie mi zrekompensowany ten wydłużony czas pracy, czy nie?

Podsekretarz stanu w MPiPS Radosław Mleczko:

Umknęło mi to pytanie. Jeśli mogę, panie przewodniczący, to szczegółowo odpowiem. Art. 151 ze znaczkiem 6 Kodeksu pracy – tam znajduje się odpowiedź w sprawie gwarancji dotyczących tego wynagrodzenia w sytuacji opisanej przez pana posła. Jeżeli chodzi o dłuższy komentarz, to jeżeli mogę prosić panią dyrektor Gwarek o komentarz dotyczący tego przepisu. Bardzo proszę.

Dyrektor Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej Anita Gwarek:

Dziękuję bardzo. Przepraszam za swój głos. Proszę państwa, art. 151 ze znaczkiem 6 dotyczy sytuacji, kiedy dochodzi do ustania stosunku pracy przed upływem okresu rozliczeniowego. W takiej sytuacji następuje jakby ponowne ustalenie wymiaru czasu pracy uwzględniające faktyczny okres rozliczeniowy. Przykład, jeżeli będziemy mieli dwunastomiesięczny okres rozliczeniowy, a po 6 miesiącach dojdzie do ustania stosunku pracy, to niejako musimy ustalić, jaki wymiar czasu pracy powinien przypadać na okres od stycznia do czerwca, czyli na ten okres sześciomiesięczny, i ustalić, ile faktycznie pracownik w tym okresie sześciomiesięcznym przepracował, i w związku z tym dalej ustalić, czy w tym faktycznym okresie rozliczeniowym doszło do przekroczenia normy średniotygodniowej. Jeżeli okaże się, że w tym okresie faktycznie doszło do przekroczenia normy średniotygodniowej, to pracownikowi przysługuje stosowna rekompensata.

Jest jeszcze jedna kwestia. Ponieważ pan poseł podał przykład, który wymagałby pewnego doprecyzowania, dlatego że powiedział pan, iż pracownik w tym okresie pracował przez 12 godzin dziennie, ale tu znów pojawia się pytanie, czy to była praca w systemie równoważnego czasu pracy, który dopuszcza pracę powyżej 8 godzin, czy to była praca po 12 godzin wynikająca z pracy w godzinach nadliczbowych na dobę. Jeżeli to była praca w godzinach nadliczbowych na dobę, to również tego nie zmieniamy w projekcie rządowym. Takie rozliczenie pracy nadliczbowej na dobę następuje w każdym miesiącu. W związku z tym nawet jeśli przyjmiemy dłuższy okres rozliczeniowy, a będzie występowała praca nadliczbowa na dobę, ona będzie na bieżąco rozliczana w każdym miesiącu. Rozliczenie pracy z tytułu przekroczenia normy średniotygodniowej następuje na koniec okresu rozliczeniowego. O tym musimy pamiętać, że tego nie zmieniamy.

Jest jeszcze jedna kwestia, bo pracownik w każdym przypadku otrzyma należne wynagrodzenie. Podał pan przykład 3 tys. zł. Tutaj również nie zmieniamy w projekcie rządowym kwestii związanych z systemami wynagradzania. Istotą systemu wynagradzania na podstawie stawki miesięcznej jest to, że pracownik otrzymuje w każdym miesiącu taką samą kwotę, która wynika z treści umowy o pracę bez względu na to, jaką liczbę godzin przepracował. Nie mówimy o pracy nadliczbowej. Natomiast istotą systemu wynagradzania w systemie godzinowym jest ścisłe powiązanie płacy miesięcznej, która jest niejako ryczałtem przysługującym pracownikowi, z liczbą godzin, którą pracownik powinien przepracować. W związku z tym ta gwarancja, o której mówił pan minister, została wprowadzona do projektu, żeby tacy pracownicy w miesiącu, w którym ze względu na rozkład czasu pracy ustalony przez pracodawcę nie przepracują nawet jednej godziny, mieli gwarancję minimalnego wynagrodzenia za pracę. Dziękuję.

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):

Dziękuję. Pan poseł Adam Szejnfeld.

Poseł Adam Szejnfeld (PO):

Panie przewodniczący, Wysoka Komisjo, jak zaznaczył pan poseł Szwed, gros pytań było skierowanych do pana ministra w związku z projektem rządowym, a nie poselskim. Właściwie chciałbym tylko podnieść wątek, który jest istotny dla wszystkich oceniających oba projekty, a przede wszystkim dla pracowników, a więc ten, który był przedmiotem ostatniej wymiany poglądów dotyczących pracy. Także projekt poselski nie przewiduje zmian dotyczących zasad wynagradzania pracowników. Te odpowiedzi strony rządowej na pytania pana posła w zasadzie odnoszą się także do naszej propozycji.

Jeżeli natomiast tak, jak powiedziałem, są wątpliwości dotyczące innych rozwiązań, tak jak pan poseł przed chwilą mówił o przerwie sześćdziesięciominutowej, to powtarzam jeszcze raz, chociaż nie było takiego pytania czy refleksji dotyczącej innych przepisów (włącznie z nadgodzinami), że uznajemy, że właśnie po to kieruje się projekty do prac w komisjach, a potem w podkomisjach, żeby ewentualne niejasności, różnice poglądów, rozbieżne stanowiska eliminować i szukać wspólnego mianownika, szukać kompromisu. Jestem przekonany, że propozycje, które przedłożyliśmy, są nie tylko konieczne i potrzebne, ale także korzystne dla pracodawców i pracobiorców, dlatego jesteśmy gotowi, żeby rozmawiać o tym, by znaleźć płaszczyznę współpracy mającą na celu osiągnięcie kompromisu w tych sprawach. Moim zdaniem nie byłoby nic gorszego dla przyszłości rynku pracy w Polsce niż gdyby obie strony ortodoksyjnie, dogmatycznie stały tylko i wyłącznie na własnych stanowiskach. Tylko dlatego to podkreślam, bowiem od początku w imieniu Klubu Parlamentarnego Platforma Obywatelska prezentuję taką postawę. Nie za bardzo mogłem dostrzec taką postawę, że tak to określę, po drugiej stronie, ale mam nadzieję, że to ulegnie zmianie. Szczególnie to jest ważne w kontekście pytań i wątpliwości pana posła dotyczących kwestii współpracy czy uzgadniania proponowanych czy nowoproponowanych rozwiązań przez obie strony umowy stosunku pracy. Jestem absolutnie przekonany, że jeżeli druga strona będzie prezentowała podobną postawę do naszej, czyli elastyczność, jeśli chodzi o dialog, i chęć wypracowania kompromisu, to taki efekt osiągniemy. Dziękuję.

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):

Dziękuję. Pan minister chciał się krótko odnieść. Potem pani przewodnicząca.

Podsekretarz stanu w MPiPS Radosław Mleczko:

Szanowny panie przewodniczący, jeszcze nie miałem okazji odnieść się do tej wątpliwości pana posła Szweda dotyczącej reprezentacji pracowników. Jest to bardzo ważne systemowe pytanie, które oczywiście wielokrotnie sobie zadawaliśmy, pracując w komisji i przygotowując ten projekt. Jednoznacznej odpowiedzi nie uzyskamy. Nie mogę zagwarantować, że w każdym przypadku reprezentacja pracowników – jeśli związki zawodowe nie działają, rada pracowników, która jest taką reprezentacją, czy inaczej wybrana w trybie przyjętym u danego pracodawcy za każdym razem – zostanie wybrana w trybie, który ocenilibyśmy jako demokratyczny i dający przeświadczenie o tym, że jest autentyczną reprezentacją tych pracowników. Żyjemy jednak w pewnym stanie faktycznym i w warunkach poziomu uzwiązkowienia, o którym tutaj mówiliśmy wcześniej, i instrumentów prawnych, które funkcjonują, a także rozwiązań, które są przyjmowane. W związku z tym musimy wybierać rozwiązania optymalne. Chciałbym z kolei zgodzić się z tym poglądem, postawą czy oceną, którą prezentuje pan poseł Szejnfeld. Więcej wiary w to, że umożliwienie pracownikom i pracodawcom poprzez różne formy reprezentacji zawierania tych porozumień, prowadzenia negocjacji przyjmowania wspólnych stanowisk jest w sumie szansą, jest nadzieją na to, że ten dialog na poziomie zakładowym czy ponadzakładowym wzmocnimy, przekazując te instrumenty, a nie będziemy go osłabiać. W oczywisty sposób odnosi się to do związków zawodowych, bo cóż bardziej wymarzonego niż nowy instrument negocjacji z pracodawcą. Natomiast w przypadku reprezentacji pracowników na pewno nie rozwiejemy wszelkich wątpliwości. W tym sensie podzielam wątpliwości przedstawione przez pana posła Szweda, ale pozwólmy ludziom decydować. Przyjrzyjmy się temu, w jaki sposób ten mechanizm będzie funkcjonował. Zaufajmy w większym stopniu właśnie tym reprezentacjom pracowników.

To chyba tyle. Przepraszam, rozciągnęła się ta dyskusja. Nie wiem, czy jeszcze jakiegoś zagadnienia nie zgubiłem, ale to chyba były odpowiedzi na wszystkie pytania.

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):

Pani przewodnicząca, a później pani Jolanta Jaworska.

Poseł Zofia Popiołek (RP):

O ile do projektu rządowego w tej chwili nie mam jakichś uwag, to uważam, że projekt poselski ma szereg mankamentów chyba natury prawnej, które należałoby usunąć. Na przykład zmiana 5 i przerwa, o której mówiła Państwowa Inspekcja Pracy. Jak się ma ta zmiana, którą posłowie proponują wprowadzić do ustawy – Kodeks pracy, do rozporządzenia Ministra Pracy z 15 maja 1996 r. o zwolnieniach od pracy? Tam w zasadzie jest katalog spraw, które umożliwiają pracownikowi wzięcie zwolnienia. Nie wiem, czy to jest przerwa i czy nie potraktować tego w zasadzie jako zwolnienia z wykonywania pracy, bo rzeczywiście sprawia to wrażenie, że pod pretekstem takiego unormowania chce się przemycić przerwę w pracy. To rozporządzenie obowiązuje i zdaje egzamin. Pracownik ma dzięki temu możliwość załatwienia swoich spraw. Tym bardziej mnie to zastanawia, że zmiana została tak przedstawiona, że jej przyjęcie jest w interesie pracownika. Dziękuję.

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):

Dziękuję. W oczach widziałem, że strona rządowa chce odpowiedzieć. Nie? Ponieważ nie widzę chętnych do wzięcia udziału w dyskusji na ten temat, będziemy jeszcze do sprawy wracać. Pani Jolanta Jaworska, a później pan Henryk Nakonieczny.

Wiceprezes Association of Business Services Leaders Jolanta Jaworska:

Panie przewodniczący, bardzo serdecznie dziękuję. Mam prośbę: chciałabym przekazać mój głos organizacji, która jest reprezentowana w Komisji Trójstronnej – Lewiatanowi, z prośbą, żeby jej przedstawiciel rozpoczął dyskusję.

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):

Lewiatan też jest zapisany.

Doradca zarządu Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan Jeremi Mordasewicz:

Może po panu Henryku Nakoniecznym.

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):

Dokładnie tak mam zapisane na liście. Pani Jolanto, czy wykorzystuje pani swój głos w takim razie?

Wiceprezes ABSL Jolanta Jaworska:

Prosiłabym o przesunięcie, zabiorę głos po panu Mordasewiczu. Dziękuję.

Doradca zarządu PKPP Lewiatan Jeremi Mordasewicz:

Jeśli można, jedno zdanie. Ponieważ chcemy przejść od ogółu do szczegółu, więc może lepiej, żebym zabrał głos pierwszy, a później głos zabierze pani Jaworska.

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):

Intuicyjnie wyczuwam, że przedstawiciel „Solidarności" pobudzi nas do myślenia, więc nie widzę przeszkód, żeby zamienić kolejność. Proszę bardzo.

Członek Komisji Krajowej Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność" Henryk Nakonieczny:

Dziękuję, panie przewodniczący. Panie posłanki, panowie posłowie, szanowni państwo, najpierw spróbuję popsuć ten dobry nastrój zwłaszcza panu ministrowi, jeżeli chodzi o tryb prowadzonych konsultacji, ich wynik i tak dalej. Przede wszystkim prace nad założeniami, nad wizją zmian w dziale VI Kodeksu pracy dotyczącym organizacji czasu pracy odbywały się w zespole problemowym, panie ministrze, i nigdy nie doczekały się prac na jedynym ustawowym i regulaminowym forum debaty w Komisji Trójstronnej, jakim jest posiedzenie plenarne, mimo wniosku „Solidarności" pismem z 7 grudnia 2012 r. skierowanym do pana ministra Kosiniaka-Kamysza o odbycie takiej debaty ple-

narnej jako jedynego forum debaty w Komisji Trójstronnej. Niestety, nie odbyło się. Pytanie pozostaje cały czas: dlaczego nie dopuszczono do plenarnej debaty na temat proponowanych zmian w organizacji czasu pracy? To jest jedna zasadnicza sprawa. Sam fakt wymiany korespondencji nie świadczy o tym, że odbyła się właściwa debata, tylko wymiana korespondencji. Dopiero po usilnych staraniach otrzymaliśmy podpisane przez kogokolwiek pismo, w tym przypadku – chwała mu za to – podpisane przez samego pana minister Mleczkę, ale wcześniej otrzymywaliśmy korespondencję niewiadomego źródła.

O rozległości sprawy i trudności w ocenie zgodności z prawem europejskim świadczy fakt wymiany korespondencji między Ministerstwem Pracy a Ministerstwem Spraw Zagranicznych. Jak państwo wiecie, pierwsza ocena Ministerstwa Spraw Zagranicznych była zgodna z naszą oceną. Dopiero po wyjaśnieniach Ministerstwa Pracy nagle zmieniła się również ocena Ministerstwa Spraw Zagranicznych. Różnica polega na tym, że w naszej ocenie państwo w sposób niewłaściwy poinformowaliście Ministerstwo Spraw Zagranicznych o braku w Polsce uregulowań prawnych umożliwiających zawieranie układów czy też innych porozumień na poziomie krajowym lub regionalnym pomiędzy partnerami społecznymi. O tym, że takie możliwości istnieją, świadczy choćby fakt zawarcia porozumienia w 2009 r. nazywanego porozumieniem antykryzysowym pomiędzy partnerami społecznymi, porozumienia dwustronnego, które stało się podstawą do prac i w konsekwencji przyjęcia ustawy tak zwanej antykryzysowej na latach 2010–2011. W naszej więc ocenie, w dalszym ciągu istnieją przesłanki pozwalające na stwierdzenie niezgodności proponowanych rozwiązań z dyrektywą Unii Europejskiej.

Nie wdając się w szczegóły, bo mam nadzieję, że pan przewodniczący Komisji czy przewodniczący podkomisji zechce nas zaprosić do prac nad poszczególnymi projektami i będziemy mogli szczegółowo wyrażać swoje zdanie, ale ogólnie chcę powiedzieć, że wszyscy państwo projektodawcy: czy to strona rządowa, czy pan poseł Szejnfeld stwierdzacie, że istnieje konieczność podjęcia działań w związku z kryzysem, w związku ze spowolnieniem gospodarczym, ale sami w swoich projektach nie określacie, że przesłankami uprawniającymi do stosowania tych rozwiązań jest spowolnienie gospodarcze, kryzys, spadek sprzedaży. Nie, proponujecie rozwiązanie systemowe, a przesłanki są zupełnie inne. Trudno więc mówić, że mają one służyć takim celom. Wręcz przeciwnie – w naszej ocenie mają służyć tylko i wyłącznie obniżaniu kosztów pracy i dlatego wskazujecie, że wprowadzenie tych rozwiązań odbywa się na podstawie układów czy też porozumień zawieranych z przedstawicielem pracowników wybranym w sposób przyjęty u danego pracodawcy. A co to znaczy: „przyjęty”? To znaczy, że pracodawca może wyznaczyć taką osobę. Stąd są nasze wątpliwości dotyczące zgodności z konwencją MOP w zakresie ochrony przedstawicieli pracowników. To może prowadzić do niezdrowego dumpingu cenowego kosztami pracy. Powtarzam jeszcze raz, niezdrowego. W tych państwach, które wymieniacie, gdzie są stosowane te rozwiązania, są one przede wszystkim stosowane na zasadzie układów zbiorowych na szczeblu krajowym lub branżowym. Ze zrozumiałym względów ja to rozumiem: chodzi o to, żeby właśnie nie dopuścić do niezdrowej konkurencji. Nasza propozycja, żeby można było stosować takie rozwiązania na podstawie porozumienia czy to partnerów społecznych w Komisji Trójstronnej, czy wojewódzkich komisjach dialogu społecznego, wydaje się być rozwiązaniem, które wyczerpałoby potrzeby wynikające z dyrektywy europejskiej To było również powodem, że w 2009 r. nie kwestionowaliśmy, a wręcz byliśmy uczestnikiem tego porozumienia, bo to wyczerpało wszystkie niezbędne warunki wynikające z dyrektywy 2003.

Do tego jeszcze jedna rzecz. Ani strona rządowa, ani pan poseł, nie wskazujecie państwo skutków społecznych, ograniczając się do iluzorycznej liczby utrzymanych miejsc pracy, wpływu na rynek pracy. A co z wpływem na życie poza pracą, na życie w rodzinie, na życie społeczne, na wychowanie dzieci i wszystkie inne? Nie zmieniacie jednocześnie państwo systemu funkcjonowania usług publicznych, a to będzie miało zasadnicze znaczenie. Nie dość, że takie rozwiązania prowadzą do olbrzymiego wahania wynagrodzeń – pan minister wskazuje na stabilność wynagrodzeń wśród zatrudnionych wynagradzanych na podstawie miesięcznej stawki wynagrodzenia, a ilu w Polsce pracowników jest wynagradzanych miesięcznymi stawkami wynagradzania, a ilu godzinowymi stawkami? Poza tym czy te rozwiązania są kierowane do osób objętych miesięcznymi stawkami wynagradzania, czy one

są kierowane do administracji publicznej, czy one są kierowane do administracji u pracodawcy, do służb księgowych, czy przede wszystkim są kierowane do pracowników zatrudnionych w produkcji czy też w usługach? Ci są wynagradzani w systemach godzinowych. Jeszcze raz to powtórzę, w systemach godzinowych. To będzie powodowało, że wahania wynagrodzeń tych osób będą bardzo duże, a macie państwo świadomość, że większość rodzin ma duży udział stałych kosztów w kosztach utrzymania rodziny. To są wszelkiego rodzaju opłaty, wyżywienie, opłaty za mieszkanie, spłaty kredytów. Banku nie obchodzi, w jakim systemie się pracuje. Bank żąda comiesięcznej spłaty kredytu bez względu na poziom wynagrodzenia i bez względu na sytuację pracodawcy. Wydaje mi się, że należałoby dokonać takiej oceny, jak to będzie skutkowało w takiej sytuacji, tym bardziej, jeszcze raz to powtórzę, że nie wskazujecie państwo, że przesłankami do stosowania takich mechanizmów są spowolnienie gospodarcze, kryzys, spadek sprzedaży i inne zjawiska, które można by było jeszcze wskazać jako rzeczywiste przyczyny wprowadzenia na przykład rozszerzonych okresów rozliczeniowych, a wydaje się to być ważne, bo to byłby argument. W tym wypadku ogólne przesłanki, jak również odnoszące się ogólnie do ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników wydają się być niewystarczające. Proszę zauważyć, że wprowadza się również możliwość wydłużonych okresów rozliczeniowych w sytuacjach, gdzie wydatek energetyczny przekracza dopuszczalne normy. Nawet tam można pracować po 12 godzin, chociaż w ciągu 8 godzin wydatek energetyczny jest przekroczony. Oczywiście, powiecie państwo, że przecież można się porozumieć, jak powiedział pan poseł Steinhoff, przepraszam, Szejnfeld. Przecież chodzi o to, żeby człowiek z człowiekiem się porozumiał. Ja się też z tym zgadzam, tylko że stosunek pracodawca-pracownik ma inny wymiar. Tu jest stosunek zależności, czego państwo nie dostrzegacie. Jest to stosunek zależności stawiający pracownika w gorszej sytuacji, dlatego też przedstawiciel pracowników wybrany w sposób przyjęty u danego pracodawcy jest bardzo wątpliwy, jeśli chodzi o bezstronność rozstrzygania. Dlatego uważamy, że takie rozwiązanie jest niewłaściwe. Należy poszukiwać innego rozwiązania, jak powiedział pan poseł Szejnfeld, rozmawiać jak człowiek z człowiekiem, ale jak ja patrzę, jak ta rozmowa człowieka z człowiekiem odbywa się w Sejmie, to naprawdę tracę wszelką nadzieję. Zgodzicie się państwo, że wtedy ta rozmowa jest o wiele trudniejsza.

Przedstawiliśmy nasze propozycje. Jeżeli mamy mówić o deregulacji czasu pracy, to jej wprowadzenie powinno mieć związek z innymi rozwiązaniami stabilizującymi zatrudnienie, na co państwo, strona rządowa, nie zgodziliście się. A przecież wydaje się, że jest to racjonalne stanowisko i racjonalna propozycja. Jeżeli gdzieś prowadzimy do pewnej destabilizacji, to gdzieś powinniśmy stabilizować, wprowadzać odpowiednie mechanizmy ochrony, jak choćby w zakresie możliwości wahania poziomu wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na stawki godzinowe. Nie ma co ukrywać, praktycy dobrze o tym wiedzą, że te rozwiązania będą dotyczyć przede wszystkim zatrudnionych w systemach godzinowych i będą prowadzić do dużej destabilizacji ich sytuacji rodzinnej i bytowej. To ma olbrzymie znaczenie dla rynku wewnętrznego, dla popytu wewnętrznego, czego macie świadomość i wiedzę. Stąd nasze obawy dotyczące oddanie spraw związanych z organizacją czasu pracy przedsiębiorcy-pracodawcy, bo nawet, jeżeli mówimy, że może się to odbyć na drodze układów zbiorowych, to sami powiedzieliście, jaka część zatrudnionych jest objęta układami. Tak *de facto* więc oddajemy decyzję w tej sprawie pracodawcy, ponieważ otoczenie wymusi na tych przedsiębiorcach, którzy mają u siebie w przedsiębiorstwie związki zawodowe, z którymi zawarły układy, zmianę tych układów. A więc niezdrowy dumping kosztami pracy. Wniosek jest taki: jeżeli ma to być tylko element obniżenia kosztów pracy, to nie zgadzamy się na to, tym bardziej że od dłuższego czasu w Polsce idziemy metodą marszu w dół: czym gorzej – tym lepiej. Wydaje się to być nieracjonalne i niewłaściwe. Konkurencyjności nie można budować tylko na zasadzie pogarszania sytuacji, bo to nie jest motywujące, to jest wręcz demotywujące, jeśli chodzi o poszukiwanie lepszych rozwiązań, wejścia na ścieżkę innowacji, nowych rozwiązań technologicznych i nowych rozwiązań organizacyjnych. Wystarczy tylko pogarszać standardy pracy czy standardy życia. Nie zgadzamy się na to. Uważamy, że jest to niewłaściwe. Dlatego też zwróciliśmy się raz do kolegów posłów z prośbą o złożenie wniosku o przeprowadzenie wysłuchania publicznego, ponieważ uważamy, że konsultacje zostały

przeprowadzone wadliwie. Zachowując pełny szacunek dla pana ministra czy pana przewodniczącego Sekundy, jeszcze raz powtórzę, że mimo wniosku i oczekiwania przewodniczącego Piotra Dudy i „Solidarności" na debatę plenarną na poziomie Komisji Trójstronnej ona, niestety, nie odbyła się. To pytanie wciąż pozostaje bez odpowiedzi pana ministra Kosiniaka-Kamysza czy też pana ministra. Stąd również w opinii dotyczącej projektu grupy posłów reprezentowanych przez pana posła Szejnfelda rekomendowaliśmy jego odrzucenie. Niestety, tak się nie stało. Pozostaje nam debata. Będziemy starać się przekonywać państwa, panie posłanki i panów posłów, że te rozwiązania mogą mieć bardzo złe i znamienne skutki nie tylko dla pracowników, ale i w konsekwencji również dla pracodawców, jak i dla całej gospodarki. Będziemy przede wszystkim starali się przedstawiać takie rozwiązania, które przynajmniej będą realizowały przepisy prawa europejskiego i wytyczne Międzynarodowej Organizacji Pracy, jak również będą łagodziły złe skutki tych rozwiązań. Tyle. Dziękuję.

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):

Poprosiłbym pana ministra. Chodzi mi zwłaszcza o tę część wypowiedzi dotyczącą względów formalnych zgodności z dyrektywą. Nie wiem, czy głos zabierze ekspert, czy pan minister, bo inne sprawy pojawiały się w dyskusji. Tam była wątpliwość, czy stanowisko MSZ dotyczące zgodności projektu rządowego z dyrektywami właściwymi w tym względzie w sposób właściwy zostało zmienione. Nie wiem, czy stanowisko zostało zmienione, dlatego tym bardziej prosiłbym o wyjaśnienie. Później oddam głos panu Jeremiemu Mordasewiczowi.

Podsekretarz stanu w MPiPS Radosław Mleczko:

Wydaje mi się, panie przewodniczący, szanowni państwo, że teza, jakoby pytania czy wątpliwości wyrażone w piśmie do Ministra Pracy i Polityki Społecznej i skierowane przez Ministra Spraw Zagranicznych nie były tożsame z ekspertyzą przekazaną do zespołu prawa pracy i „Solidarności", przedstawiona przez pana przewodniczącego jest nieuprawniona. To jedna część odpowiedzi. Jeśli chodzi o drugą część zawierającą szczegóły tej odpowiedzi, to może poproszę eksperta, pana Roberta Lisickiego, żeby przedstawił odpowiedź na ten temat. Pojawiła się tutaj wątpliwość w sprawie samej korespondencji pomiędzy Ministrem Pracy a Ministrem Spraw Zagranicznych, więc chcę zapewnić pana przewodniczącego, że są to dokumenty dostępne, które, o ile mi wiadomo, zostały opublikowane w Biuletynie Informacji Publicznej, więc można z uwagą i starannością zapoznać się z korespondencją pomiędzy Ministrem Pracy a Ministrem Spraw Zagranicznych. Opinia w sprawie zgodności została wydana. Jeśli chodzi o kwestię Międzynarodowej Organizacji Pracy, to ponieważ minister spraw zagranicznych nie musi w trybie oficjalnym zajmować wobec tego stanowisko, pozwoliliśmy sobie skierować taką opinię i ocenę, wskazując na to, że Kodeks pracy zawiera wystarczającą liczbę przepisów, które chronią pracownika przed jakimikolwiek dyskryminacyjnymi działaniami. W związku z tym wskazywanie na szczególne zasady chronienia pracowników w każdej sytuacji, w której podejmują rozmowy z pracodawcą, prowadziłoby w konsekwencji do tego, jak można się spodziewać, że każda rozmowa z pracownikiem mogłaby być uznana za rozmowę z przedstawicielem pracowników. Pan Robert Lisicki.

Główny specjalista w Departamencie Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej Robert Lisicki:

Szanowni państwo, Robert Lisicki, Departament Prawa Pracy. Dwa słowa na temat kontekstu unijnego, jeżeli chodzi o projekt rządowy. W pierwszym piśmie Ministra Spraw Zagranicznych wskazywano, że istnieją przesłanki do stosowania rozwiązania proponowanego przez Ministra Pracy, natomiast jak państwo wiecie, dyrektywy, nie tylko dyrektywa 2003/88, ale dyrektywy ogólnie są dość złożonymi, jeżeli chodzi o ich odczytanie, i powodują wiele problemów z ich jasną i precyzyjną interpretacją. W przypadku dyrektywy 2003/88 o liczbie problemów, które się wiążą z interpretacją, świadczy też dość rozbudowane orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości. Jeżeli chodzi o art. 17, 18 i 19 dyrektywy, które stanowią podstawę wdrożenia wydłużonego okresu rozliczeniowego w państwie członkowskim, to dotychczas było tylko jedno orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości. To orzeczenie mówiło, że art. 17 i 18 stanowią jakby niezależne

podstawy dla partnerów społecznych przyjęcia wydłużonych okresów rozliczeniowych. Art. 19 dyrektywy stanowi, że partnerzy społeczni w formie układu zbiorowego tudzież porozumienia mogą wydłużyć okres rozliczeniowy do 12 miesięcy. Podstawy ku temu są w art. 18, który rzeczywiście dość generalnie, ogólnie mówi o układach zbiorowych zawieranych na poziomie krajowym bądź regionalnym, że w tych państwach, w których nie ma możliwości albo instrumentów zawarcia takiego układu bądź porozumienia, można zejść na inny szczebel. Ponadto w art. 18 jest jeszcze szereg dodatkowych przesłanek dotyczących zastosowania układów i porozumień partnerów społecznych. Nasza analiza, jak i analiza Ministra Spraw Zagranicznych wskazywała na to, że przyjęte rozwiązanie, czyli wprowadzenie w Polsce okresu rozliczeniowego wydłużonego do 12 miesięcy na podstawie układu zbiorowego bądź na terenie zakładu pracy czy to w porozumieniu ze związkami zawodowymi, a tam, gdzie ich nie ma, z przedstawicielami pracowników, odpowiada przesłankom wskazanym w dyrektywie, dlatego że ocena postanowień dyrektywy powinna także uwzględniać rozwój stosunków przemysłowych w danych państwach członkowskich. Odczytywanie postanowień dyrektywy w kontekście naszej sytuacji wskazuje na to, że można przyjąć takie rozwiązanie.

Ponadto, już zupełnie na marginesie, pragniemy także zwrócić uwagę, że dyrektywa była projektowana w latach 90. W 1993 r. przyjęto akt podstawowy, który został zmodyfikowany na początku 2000 czy 2001 r. Następnie mamy wersję ujednoliconą z 2003 r. Rozpoczynając negocjacje nad modyfikacją dyrektywy w 2004 r., Komisja Europejska wskazywała, że ma problemy ze stosowaniem wydłużonego okresu rozliczeniowego na bazie art. 17, 18 i 19 obowiązującej dyrektywy i między innymi proponowane zmiany, które nie zakończyły się wtedy sukcesem jakby z innych względów, szły w tym kierunku, żeby bardziej ułatwić i bardziej doprecyzować przesłanki stosowania tego rozwiązania. Między innymi była propozycja wprowadzenia bezpośrednio w dyrektywie przesłanki stosowania dwunastomiesięcznego okresu rozliczeniowego na podstawie ustawodawstwa krajowego. Dziękuję bardzo państwu za uwagę.

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):

Dziękuję. Pan Jeremi Mordasewicz i później pani Jolanta Jaworska, a później, przepraszam, że nie znam imienia i nazwiska, ostatnia osoba. Proszę bardzo.

Ekspert Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan Maciej Sekunda:

Jeśli pozwolicie państwo, to Maciej Sekunda – Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan.

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):

Dobrze, jeżeli tak państwo ustaliliście między sobą.

Ekspert Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan Maciej Sekunda:

Chciałbym, po pierwsze, odnieść się do wypowiedzi pana przewodniczącego Nakoniecznego w sprawie braku dialogu w kwestiach, które stanowią przedmiot dzisiejszych prac Komisji. Otóż, wydaje mi się, że żadna część prawa pracy, żadne regulacje nie były tak często przedmiotem dyskusji, współpracy i dialogu, jak kwestie związane z działem VI Kodeksu pracy. We ubiegłym roku zespół prawa pracy i układów zbiorowych pracy spotykał się w tej sprawie, jeśli dobrze pamiętam, dziesięć razy. Ponadto z inicjatywy ministra Mleczki został powołany zespół roboczy z udziałem przedstawicieli Komisji Trójstronnej, który spotykał się chyba sześć razy w gmachu ministerstwa, gdzie też tylko te kwestie były przedmiotem dyskusji. Wobec tego zarzut, że nie było dialogu, jest nieuprawniony. Rzeczywiście zespołowi nie udało się wypracować konsensusu i nie daliśmy rekomendacji do prezydium, żeby ta kwestia była przedmiotem obrad plenarnych, dlatego że nie wypracowaliśmy jednoznacznego stanowiska w kwestiach, o których dzisiaj mówimy. Między innymi dlatego nie wypracowaliśmy, że w kwestiach kluczowych „Solidarność” i inne związki w różnym stopniu starały się powiązać wprowadzenie pewnych regulacji ze stanowiskiem związków zawodowych, a przecież zwracaliśmy na to uwagę, że Kodeks pracy w swojej treści nie jest adresowany tylko do tych zakładów, gdzie funkcjonują związki, bo w 99% firm nie ma związków zawodowych i wobec tego będziemy mieli kodeks związkowy i kodeks inny. Nie. Mamy jedną regulację w tej kwestii. I to była

kwestia, która przesądziła o tym, że nie uzyskaliśmy tego konsensusu w pracach tego zespołu.

Teraz odniosę się, panie przewodniczący, do propozycji, które zostały przedstawione. Rekomendowałbym jednak państwu posłom projekt poselski, a to dlatego, że w moim przekonaniu on jest, po pierwsze, znacznie szerszy, elastyczny i dający większą szansę, szczególnie dający szansę małym firmom. Musimy pamiętać, że Kodeks pracy, tak jak nie dotyczy tylko zakładów, w których są obecne związki zawodowe, tak w przeważającym stopniu dotyczy małych firm i mikro, a więc firm, które zatrudniają do 50 czy do 10 osób. Jest to 98% ogółu firm funkcjonujących na rynku polskim. W moim przekonaniu ta propozycja poselska idzie bardziej w tym kierunku.

Tego, czego mi brakuje w projekcie rządowym, a co jest w projekcie poselskim, to jest to, że projekt poselski rezygnuje z definicji dotyczącej pojęcia doby pracowniczej. To pojęcie zostało wprowadzone jakiś czas temu. W polskim prawie go nie było i tak na marginesie mówiąc, stosunkowo dobrze funkcjonowały te przepisy, nie z inicjatywy związków zawodowych, nie za sprawą postulatów Inspekcji Pracy czy za sprawą prawa unijnego. To była inicjatywa Ministerstwa Pracy i ta inicjatywa, w moim przekonaniu, była szalenie szkodliwa dla wymiaru czasu pracy, szkodliwa chociażby dlatego, że nie można było wprowadzać w firmach ruchomego czasu pracy, a więc rozwiązania, które jest adresowane przede wszystkim do pracowników, nie do pracodawców, bo przecież praca, jak słusznie zauważył pan przewodniczący Nakonieczny, powinna pozwalać jeszcze żyć po pracy. Ruchomy czas pracy pozwala łączyć pracę z nauką, łączyć pracę z przedszkolem, z odbieraniem dziecka z przedszkola i temu sprzyja ruchomy czas pracy. Definicja doby pracowniczej nie pozwala na uruchamianie tego. Jest faktem, że w wielu firmach wprowadzano ruchomy czas pracy, ale narażano się tutaj na działanie Państwowej Inspekcji Pracy, która żądała zapłaty za prace w godzinach nadliczbowych, jeżeli taka sytuacja miała miejsce, bo co powoduje pojęcie doby pracowniczej? Otóż, jeżeli pracownik jednego dnia rozpoczyna pracę o 8.00, a następnego dnia przychodzi do pracy na 7.45, to od razu pojawia się kwestia zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych mimo tego, że tego dnia pracuje 8 godzin, pomimo tego, że nie jest naruszona norma tygodniowa czy norma miesięczna. I to jest to zło podstawowe. Ten system też jest szalenie mało dogodny dla pracodawców. Dlaczego? Dlatego, że jeżeli dzisiaj informatyk na koniec dnia zorientuje się, że padł serwer, który obsługuje tę firmę czy kilkanaście innych firm, i przyjdzie następnego dnia na godzinę 7.00, czyli wcześniej, do pracy, to już nie jest kwestia ruchomego czasu pracy, to jest kwestia pewnych norm stałych. Mimo tego, że następnego dnia pracuje on 7 godzin, nawet nie 8 godzin, mamy do czynienia z pracą w godzinach nadliczbowych. Mimo tego, że norma dobowa i tygodniowa nie została przekroczona, mamy do czynienia z pracą w godzinach nadliczbowych. Jeżeli na koniec dnia szef mówi do zespołu transportowego, że jutro mają przyjść o godzinę wcześniej dlatego, że przyszedł transport z dostawą artykułów i firma opłaca osiowe i wobec tego będą następnego dnia pracować 8 godzin, to też pojawia się kwestia pracy w godzinach nadliczbowych, bo takie są skutki doby pracowniczej. Stąd też projekt poselski słusznie odchodzi od tego. Na dobie pracowniczej zarabiały firmy doradcze. Tak, bo one opracowywały schematy, struktury i rozliczały ten czas pracy, natomiast był to system powszechnie krytykowany przez pracowników, kadrowców i pracodawców. Tak, przez pracowników również. To pierwsza kwestia. Tak jak wspomniałem, proszę państwa, prawo unijne nas nie zobowiązuje do ustanowienia pojęcia doby pracowniczej. Nie ma żadnego przepisu. To był nasz autorski pomysł, mówiłem, pomysł Ministerstwa Pracy, i w moim przekonaniu najwyższa pora, żeby uległ likwidacji.

Chcę nawiązać jeszcze do tych kwestii, o których wspomniał pan przewodniczący Nakonieczny. Pan przewodniczący powiedział, jeśli dobrze pamiętam, że pracownicy zatrudnieni w systemie godzinowym stracą na tych zmianach. Otóż, jest to pewne nieporozumienie. Jeżeli pracownicy, o czy wspomniał pan poseł Szejnfeld, pracują przez 12 godzin w danym miesiącu, to otrzymają wynagrodzenie nie za …

Członek KK NSZZ „Solidarność" Henryk Nakonieczny:

Mówiłem, że będą duże wahania, jeżeli pan już dyskutuje ze mną. Przedmiotem debaty jednak nie jest moja wypowiedź, tylko projekty: poselski i rządowy.

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):

Panie przewodniczący, mam gorącą prośbę. Zawsze umożliwiam odniesienie się do wypowiedzi, ale w taki sposób nie będziemy w stanie zapanować nad dyskusją.

Ekspert Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan Maciej Sekunda:

Jeżeli oni pracują 12 godzin w tym miesiącu, to otrzymują wynagrodzenie za 12 godzin, a nie za 8 godzin. Jaką wobec tego różnicę robi wprowadzenie wydłużonego okresu rozliczeniowego? Różnica polega na tym, że jeżeli do końca tego okresu nie zmniejszymy wymiaru pracy w innym miesiącu, w innym kwartale, i pojawi się po zbilansowaniu praca w godzinach nadliczbowych, to dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych pojawi się na koniec okresu. Więc to nie jest tak, że pracownicy tracą na tym od razu. Nie jest tak. Dostają wynagrodzenie za pracę, za pracę wykonaną, ale bez dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. I też nie jest prawdą, że ci pracownicy mogą pracować tak długo mimo tego, że pracują w warunkach uciążliwych czy szkodliwych dla zdrowia. Nie jest prawdą dlatego, że inny przepis Kodeksu pracy, który nie został uchylony, zakazuje w takich sytuacjach zatrudniania pracowników w wymiarze ponad podstawowy wymiar, ponad 8 godzin, więc też ci pracownicy podlegają ochronie, bo tego nikt nie zmienił ani projektem poselskim, ani projektem rządowym.

Chciałbym natomiast otworzyć tutaj dyskusję czy podnieść tę kwestię, która jest w projekcie poselskim, dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Jest to rozwiązanie bardzo stare w polskim prawie, funkcjonujące dzięki ustawie o czasie pracy w przemyśle i handlu z dnia 18 grudnia 1919 r. Ten przepis został wprowadzony w kraju, kiedy było rejestrowane 30% bezrobocie, ale musimy pamiętać, że ono było tylko rejestrowane w grupie mężczyzn, dlatego że wówczas mało czy bardzo mało kobiet pracowało. Dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 50% i 100%, a w niektórych przypadkach za sprawą kolejnych interpretacji Ministerstwa Pracy, rozstrzygnięć sądów – nawet 200%, jest najwyższe w Europie. Nie ma drugiego takiego kraju, w którym tyle wynosiłoby wynagrodzenie za prace w godzinach nadliczbowych. Proszę państwa, musimy znów pamiętać, że to prawo jest adresowane przede wszystkim, podkreślam to, do małych i mikro firm. I teraz załóżmy sobie taką sytuację, że firma, która zatrudnia do10 pracowników, dostała zlecenie na wykonanie określonej pracy, zlecenie o dziesięcioprocentowej rentowności. Wydaje się, że to przyzwoita rentowność. PKB rośnie w tym roku w Polsce o 2–3%, więc to byłaby rentowność na poziomie znacznie wyższym niż dynamika wzrostu PKB. I teraz w tej małej firmie zachoruje pracownik. Jest praca, zachoruje pracownik. Co robi pracodawca? Każe realizować zlecenie, bo tego wymaga interes firmy, interes pracowników. Firma ma przetrwać na rynku, utrzymać się na nim. Sytuację mamy taką, że pracodawca musi płacić wynagrodzenie, bo tak polskie prawo przewiduje, przez 33 dni. Ten mały pracodawca, który niedawno wyłożył własne pieniądze na utworzenie tego interesu, musi płacić wynagrodzenie pracownikowi będącemu na zwolnieniu chorobowym i musi zatrudnić tych pracowników, którzy zostali do wykonania pracy, w godzinach nadliczbowych. I tutaj oczywiście zderza się z dodatkowym wynagrodzeniem w wysokości 50% czy 100%. Wtedy tę rentowność, o której mówiłem wcześniej, szlag trafia. Nie ma jej – projekt jest nierentowny, firma może w takiej sytuacji paść. Proszę państwa, coraz częściej powinniśmy pamiętać o tym, że funkcjonujemy na rynku globalnym. Nie możemy się wyróżniać w naszych regulacjach jakimiś rozwiązaniami, które są szczególnie dobre. Polskie przepisy w tym zakresie, ale nie tylko w tym, muszę państwu powiedzieć, bo również przepisy dotyczące urlopów wypoczynkowych, ochrony rodzicielstwa, wspomnę, chociaż urlopy macierzyńskie się jeszcze wydłuża, i w wielu innych kwestiach należą do jednych z najkorzystniejszych w Europie. I to powoduje między innymi, że, tak na marginesie jest tak, a nie inaczej, u nas nie ma możliwości manewru, nie ma pola negocjacji w zakresie regulaminów pracy, układów zbiorowych pracy. Dlaczego u nas jest tak mało układów, panie przewodniczący? Otóż, dlatego jest tak mało, że istotą ukła-

dów, aktów tworzonych na szczeblu zakładów czy szczeblu ponadzakładowym jest to, że one powinny zawierać regulacje bardziej korzystne niż przepisy obowiązujące. Nasze przepisy, polskie przepisy są bardzo korzystne dla pracowników. Nie mówię tutaj o ich stosowaniu i ich przestrzeganiu, bo to jest inna para kaloszy. Nie mówię tutaj o wynagrodzeniach, bo to też jest inna para kaloszy. Mówię tutaj o kosztach zatrudnienia, o prawie pracy, które jest bardzo korzystne. Z tego punktu widzenia warto pochylić się nad zmniejszeniem tych dodatków. Mając na uwadze fakt, że rośnie eksport, to daje szanse na tworzenie firm, na utrzymanie zatrudnienia. Ten eksport w zeszłym roku wzrósł o 20%. Jest to bardzo dobra informacja. Jeżeli chcemy utrzymać tę dynamikę, to musimy mieć bardziej konkurencyjne prawo również w zakresie prawa pracy, w zakresie ubezpieczeń społecznych, co warto podkreślić. To są te dwie kwestie, które chciałem teraz podnieść. Dziękuję uprzejmie.

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):

Obiecałem, że jeżeli będzie chciał, to pan przewodniczący Nakonieczny będzie mógł się odnieść. Później będą kolejne głosy, ale kolejność musicie państwo ustalić między sobą. Pani Jaworska czy pan Jeremi Mordasewicz. Później jeszcze ostatnia osoba w tym rzędzie, a następnie głos po tej stronie. Proszę bardzo.

Członek KK NSZZ „Solidarność" Henryk Nakonieczny:

Skorzystam tylko, żeby panu przewodniczącemu Sekundzie przypomnieć moje słowa. Nie powiedziałem, że pracownicy zatrudnieni czy też wynagradzani systemem godzinowym stracą, tylko że w tej grupie pracowników pojawią się duże wahania wynagrodzeń w okresie rocznym. Nie mówiłem, że stracą, ale że będą duże wahania i duża niestabilizacja. I z tym się pan zgodzi, że niestety tak będzie. Rozwiązanie poza tym jest kierowane przede wszystkim do osób zatrudnionych w tym systemie, a nie w systemie wynagradzania miesięcznego, gdzie stabilizacja wynagrodzenia miesiąc w miesiąc jest niezagrożona, przynajmniej w okresie zatrudniania, bez względu na wykonywanie pracy raz przez 12 godzin, a raz przez 5 godzin. Ale to rozwiązanie wydłużonego okresu rozliczeniowego nie jest kierowane do tej grupy pracowników. I to trzeba koniecznie zrozumieć.

Druga rzecz. Rozumiem pracodawców, również pana, którzy twierdzą: OK, mam koszty pracownika, który zachorował, a jeszcze będę musiał zapłacić koszty pracy w nadgodzinach pozostałych pracowników. To niech pan zechce zrozumieć tego pracownika, który pracuje w nadgodzinach. On daje dodatkowy wysiłek. Pan chciałby za to mu nie zapłacić. To jest pewnie dobre rozwiązanie. Więc niech pan się zgodzi, że oczekiwanie, że pracownik będzie dłużej pracował, jest związane z koniecznością poniesienia pewnych kosztów.

Jeżeli chodzi o pojęcie doby pracowniczej, to sam pan użył stwierdzenia, że pracownicy transportu potrzebni są jutro o godzinę wcześniej ze względu na opłatę osiowego. Ja się z tym zgadzam, od 7.00, ale przedszkola i żłobki są czynne od 8.00. Tego problemu pan nie dostrzega. My mówimy: szukajmy rozwiązania. Jeżeli powodujemy takie perturbacje, to musimy dać szansę pracownikom na rozwiązywanie swoich problemów życiowych. Ale to nie jest istotne, czy godzina otwarcia to 7.00 czy 8.00.

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):

Mam gorącą prośbę. Nie zwracajmy uwagi na przykłady, tylko na meritum.

Członek KK NSZZ „Solidarność" Henryk Nakonieczny:

Z dnia na dzień muszę zmienić tryb funkcjonowania mojej rodziny. Wiem, że cena jest wysoka, ale niestety niejednokrotnie zbyt duża. Mogę o tym mówić na podstawie własnych doświadczeń, bo pracowałem zawodowo. Obecnie też pracuję, ale w innej formie. Pracowałem zawodowo i musiałem zostać pod ziemią, nie wiedząc, czy żona odprowadzi dziecko do przedszkola czy nie, bo w tym akurat dniu to był mój obowiązek, a ja byłem zmuszany do pracy przez ponad 16 godzin, a nie 12 godzin. Trzeba więc mieć świadomość tego, jakie to wywoła konsekwencje. Spróbujcie państwo przynajmniej zbadać te konsekwencje i poszukać rozwiązań. Może trzeba zmienić system opłat za przedszkola, a nie limit godzin? Za wszystkie dodatkowe … Wiem, ale ten transportowiec będzie musiał przyjść nie na 7.00, tylko na 4.00. Przecież ma pan tego świadomość. A to zmie-

nia całkowicie życie. Trzeba więc zbadać te rozwiązania i może zmienić system opłat czy też system naliczania godzin, bo oczywiście pan minister i pracodawcy pewnie powiedzą zaraz, że rynek wszystko rozwiąże, bo powstanie zapotrzebowanie. Nie, w tych sytuacjach w usługach zwłaszcza dla rodziny ten rynek nie jest na tyle rozwinięty, żeby mógł rozwiązać ten problem. Tyle.

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):

Proszę bardzo. Zmienialiście państwo kolejność, więc od państwa zależy, kto zabierze głos. Proszę bardzo.

Doradca zarządu PKPP Lewiatan Jeremi Mordasewicz:

Dziękuję bardzo za umożliwienie przedstawienia punktu widzenia inwestorów. Pan poseł Szwed słusznie zauważył, że uelastycznienie czasu pracy nie rozwiąże wszystkich problemów przedsiębiorców. Tak pan powiedział. Zgadzam się z tym, ale brak możliwości elastycznej organizacji pracy jest jednym z naszych podstawowych problemów. Mówię to z punktu widzenia 3,5 tys. członków Konfederacji. Konsultacje w zakresie prawa pracy były wyjątkowo starannie przeprowadzone. Łącznie zatrudniamy w tej chwili jakieś 700 tys. ludzi. Mówię to również z punktu widzenia własnych doświadczeń zdobytych w pracy w ogromnej spółce giełdowej zatrudniającej kilka tysięcy ludzi oraz w dużej spółce rodzinnej zatrudniającej w tej chwili 700 osób i małej spółce, również rodzinnej. Dlaczego w Polsce elastyczność pracy powinna być znacznie większa niż w krajach rozwiniętych? Sformułowałem to pytanie, bo kiedy dokonujemy porównań, to powinniśmy brać pod uwagę całokształt, a nie tylko jeden z elementów, czyli w tym przypadku samą elastyczność prawa pracy. Skoro mamy ogromne zasoby pracy, i tak będzie jeszcze do końca tej dekady, zbyt duże, żeby je wykorzystać, stąd znaczne bezrobocie i niski poziom zatrudnienia – prawie 3000 tys. ludzi, których moglibyśmy jeszcze zagospodarować. Dobrze, ale mamy cały czas wielkość inwestycji w kraju na poziomie około 20% PKB. Jakoś ci inwestorzy zagraniczni mimo taniej pracy w Polsce nie pchają się drzwiami i oknami. Napływ wbrew temu, co się sądzi, jest mniejszy niż na przykład na Słowacji czy w Czechach. Po pierwsze, musimy sobie uświadomić, że nie mamy innych przewag konkurencyjnych niż praca. Skromne zasoby kapitału – oceniam, że jest to około 5 razy mniej na jednego zatrudnionego niż w Niemczech, w niektórych firmach nawet 10 razy mniej. Mamy gorsze technologie. Jeżeli państwo sądzicie, że możemy jakoś szybko pozyskać technologie, to się mylicie. To jest proces wieloletni, bo to jest proces zarówno zakupu technologii jak i wykształcenia ludzi, co w przypadku niektórych zawodów trwa nawet 10 lat. Druga kwestia to infrastruktura. Ona się poprawia w Polsce, ale nadal nie możemy infrastrukturą konkurować z innymi państwami. Mamy również więcej biurokratycznych barier. To jest pewien koszt, który ponosimy, mieszcząc się mimo postępów, które ostatnio dostrzegamy, w szóstej dziesiątce. Oznacza to, że 50 krajów na świecie tworzy lepsze warunki. W takiej sytuacji jedyną przewagą konkurencyjną są zasoby pracy i jej elastyczność. Jeżeli Niemcy są takimi ciężkozbrojnymi rycerzami na polu walki, to my możemy zwyciężyć, nie mając takich zbroi, tylko zwinnością. Stąd potrzebna nam jest elastyczność czasu pracy. Nawiasem mówiąc, z porównań międzynarodowych wynika, że o ile w kategorii zwalniania i przyjmowania pracowników jesteśmy poniżej średniej – mam na myśli sztywność – to w przypadku czasu pracy wypadamy gorzej, to znaczy powyżej średniej, a powinniśmy wypadać, jak powiedziałem, znacznie lepiej. Nie porównujmy się z najbogatszymi krajami świata czy krajami Europy Zachodniej, bo nie mamy szans w takim starciu. Nie te profile produkcji, nie te ogniwa w łańcuchu dostaw są na razie ulokowane w Polsce.

Tak samo, jeżeli chodzi o intensywność pracy. Nie zarzucajcie nam państwo, że wykorzystujemy pracowników ponad miarę. Rozmawialiśmy o tym w Komisji Trójstronnej. To nie są nasze dane, które jednoznacznie wskazują, że intensywność pracy w Polsce osób pracujących nie jest nadmierna. Jak można mówić, że nadmiernie wykorzystujemy pracowników, skoro w Polsce pracuje się średnio 42 godziny w tygodniu (to efektywny czas pracy łącznie z nadgodzinami), a w Europie średnio – 41 godzin. Weźcie państwo pod uwagę, jaki dystans nas dzieli od państw Zachodniej Europy, a jeżeli chodzi o pracę, to mówimy średnio o różnicy jednej godziny efektywnej pracy w tygodniu.

Druga kwestia. Jeżeli chodzi o te ponad 40 godzin, a więc to przekraczanie norm czasu pracy, które tak związkowców boli, to proszę zwrócić uwagę, że w Polsce powyżej 40 godzin pracuje 23% zatrudnionych, w Czechach – 41%. To jest jedna z odpowiedzi, dlaczego do Czech przychodzi znacznie więcej inwestorów zagranicznych niż do Polski. Chcecie inwestycji czy nie? To rzeczywiście jest kwestia wyboru, czy bardziej nam zależy na komforcie pracy, czy na większej liczbie inwestycji i większej liczbie miejsc pracy.

Teraz chciałbym zwrócić uwagę na dwa szczególne aspekty. Pierwszy to są wahania zamówień i produkcji. Była o tym dzisiaj mowa, ale chyba niedostatecznie państwo zdali sobie sprawę z konsekwencji tego. Jeżeli mamy ograniczone możliwości zmiany rytmu pracy, a mamy wskutek przepisów, to całe ryzyko i koszty związane z wahaniami zamówień i produkcji przejmuje pracodawca. Można tak zrobić i można to zachować, ale jakie będą tego konsekwencje? Skoro w okresie spadku zamówień muszę wypłacać przestojowe i odprawy dla zwalnianych pracowników, jeżeli zdecyduję się na ten krok, a w okresie wzrostu produkcji wypłacam najwyższe w Europie i, o ile mi wiadomo, na świecie, najwyższe dodatki za godziny nadliczbowe, jednocześnie potem ponoszę koszty rekrutacji i szkoleń nowych pracowników, jeżeli zwolnię pracowników, a za kilka miesięcy muszę pozyskać nowych pracowników z rynku, to oczywiście powstrzymuje to nas przed zatrudnianiem i inwestowaniem. Możecie państwo wierzyć lub nie, ale takie jest stanowisko inwestorów. Jeżeli pracownicy zgodzą się na elastyczniejszą organizację pracy, to znaczy, że przejmą część ryzyka wynikającego z wahań zamówień i za cenę – zgadzam się z panem Nakoniecznym – bardziej nieregularnych godzin pracy zwiększy się stabilność zatrudnienia. My tylko prosimy państwa, żebyście pozwolili jako regulator, jako organ stanowiący prawo, nam, czyli pracownikom i pracodawcom, na swobodę wyboru, żebyśmy mogli się porozumieć w sprawie tego rytmu. Sądzę, i najnowsze badania Lewiatana to pokazują, że wiele rodzin gotowych jest za cenę bardziej nieregularnych godzin pracy chronić stabilność zatrudnienia.

Dlaczego my się nie możemy porozumieć ze związkami zawodowymi? Dlaczego nie doszło do porozumienia i nie przychodzimy do parlamentu z uzgodnionymi porozumieniami? Problem polega na tym, że my, inwestorzy prywatni stanowiący w tej chwili większość polskiej gospodarki i zatrudniający w tej chwili większość pracowników, działamy w innym obszarze niż działają związki zawodowe. Pan Henryk Nakonieczny reprezentuje związek, który jest bardzo silny w sektorze paliwowo-energetycznym. Do związków zaliczylibyśmy Pocztę Polską, koleje, a więc te sektory czy te branże, które w niewielkiej mierze są poddane konkurencji rynkowej. I rzeczywiście często nie liczą się z tym, z czym my musimy się liczyć, z konkurencją zarówno krajową, jak i zagraniczną. Rzeczywiście w takiej sytuacji o porozumienie jest trudno. „Solidarność” zabiega o ograniczenie umów zawieranych na czas określony, umów cywilno-prawnych, ale dlaczego te umowy w Polsce się rozwinęły? Właśnie dlatego, że nie dajecie nam szansy na organizowanie procesu produkcji, organizowanie czasu pracy w dostosowaniu do potrzeb. Tylko czy my chcemy takiego dualnego rynku pracy? Skoro połowa moich pracowników jest sztywna na 100% – prawie nie mam możliwości manewru, to druga połowa musi być absolutnie elastyczna. Gdybyśmy doprowadzili do sytuacji, że po 50% wszyscy są elastyczni, to nie byłoby dwóch oddzielnych segmentów. Tylko że – powiedzmy sobie szczerze – związki są tym mniej zainteresowane ze względu na to, że działają w innych segmentach. To są więc wahania zamówień i produkcji. Druga kwestia. Przepraszam, jeszcze jedno. Świat stabilnych zamówień i stabilnej produkcji się skończył. Dzisiaj tak się już nie pracuje i to już nigdy nie wróci.

Druga kwestia to jest globalizacja gospodarki. Możecie państwo protestować przeciwko globalizacji. Możemy dostrzegać jej mankamenty, ale my jej nie zatrzymamy. To jest proces nieuchronny, bo *summa summarum* przynosi korzyści. Może kraje rozwinięte tracą, ale w Chinach nie ma już głodu, więc ten proces się nie zmieni i warto się do niego dostosować. Nasze prawo pracy nie jest dostosowane do tego, co się stało na świecie w ostatnich dwudziestu latach. Jeżeli chcemy przyciągać inwestycje – niezależnie, czy to będą fabryki, czy to będą centra usług należące do dużych międzynarodowych koncernów, które mają kapitał, mają *know how*, mają dostęp do międzynarodowych sieci zbytu, do których my nie będziemy mieli, wykorzystują efekt skali i efekt specja-

lizacji i w związku z tym mają ogromny potencjał i jeżeli chcemy, żeby one lokowały przynajmniej część łańcucha swoich dostaw w Polsce – to musimy dostosować czas pracy do ich wymagań. Albo wchodzimy albo nie wchodzimy. Jesteśmy poddostawcami. Nasz eksport to głównie nie samochody, tylko części samochodowe.

Na przykład jeżeli chcemy w Polsce ulokować centrum usług obsługujące cały światowy koncern, to po prostu musimy dostosować się do tego, jak się pracuje tego dnia w innych regionach świata. Musimy realizować dostawy *just in time*, czyli takie dostawy omijające magazyny realizowane dokładnie we wskazanym momencie. Możemy, ale nie musimy, ale jeżeli nie poszerzymy możliwości pracy w święta – to jest kwestia wyboru – jeżeli nie poszerzymy możliwości pracy w święta, to wtedy te same miejsca pracy powstaną, tylko nie u nas, bo życie nie uznaje próżni. Albo ktoś przejmie to centrum obsługi całego koncernu obsługujące na przykład 600 albo 800 ludzi nawet, ale ono nie musi być ulokowane w Polsce. Irlandia, o ile wiem, Rumunia, Wielka Brytania nie robią problemów z pracą w święta. I teraz: to jest oczywiście kwestia naszego wyboru, ale mając świadomość, że wchodzą jeszcze przez najbliższych 8 do 10 lat liczne roczniki młodzieży, mamy osoby po pięćdziesiątce, które chcemy i musimy zagospodarować, a nawet po sześćdziesiątce, bo podnieśliśmy wiek emerytalny, mamy półtora miliona młodzieży na emigracji i mamy jeszcze ogromne ukryte bezrobocie w rolnictwie, to powinniśmy moim zdaniem dążyć do zwiększenia poziomu inwestycji. Jedno miejsce pracy w przemyśle to jest około miliona do dwóch milionów zł. Nie mamy żadnej możliwości dalszego zadłużania się, jak w przeszłości. Była już o tym dzisiaj mowa. Nie ma takiej możliwości. W związku z tym pozostaje nam tylko jedno: być bardziej elastycznym. Dziękuję.

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):

Dziękuję. Mam propozycję. Będzie naturalna sytuacja w związku z tym, że reprezentacja związkowa jest silna, aczkolwiek jednoosobowa. A, przepraszam. Dopuściłbym jeszcze jeden, dwa głosy, później od razu oddam głos panu Henrykowi Nakoniecznemu, bo i tak, podejrzewam, co jakiś czas będzie chciał się odnieść do czegoś, co zaproponuje …

Członek KK NSZZ „Solidarność" Henryk Nakonieczny:

Nie muszę się odnosić, ale chciałbym, żeby wszyscy wypowiadający się odnosili się do meritum dzisiejszego posiedzenia, a nie do mojej osoby. Tyle.

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):

Wyrażałbym satysfakcję, jakbym ogniskował tak uwagę wszystkich uczestników. Umówmy się, teraz pani Jolanta Jaworska. Proszę bardzo.

Wiceprezes ABSL Jolanta Jaworska:

Szanowny panie przewodniczący, szanowni państwo, reprezentuję związek liderów usług biznesowych w Polsce. Mamy tutaj kilka osób reprezentujących firmy, które w Polsce zatrudniają prawie 200 tys. pracowników. Nie zwalniamy – tworzymy miejsca pracy. Rośniemy bardzo intensywnie, ale ten wzrost, zauważamy, zaczyna ulegać spowolnieniu. Dlaczego? Dlatego, że kraje, nie tylko kraje Europy Zachodniej, nie tylko kraje azjatyckie, ale również nasi sąsiedzi: Czechy, Rumunia, Słowacja, Węgry, w ciągu ostatnich dwóch lat znacznie zmieniły swoje regulacje dotyczące zatrudnienia, w tym regulacje związane z czasem pracy. Dlaczego je zmieniły? Zmieniły je dlatego, że to, w jaki sposób działamy na rynku pracy, bardzo się zmieniło w ciągu ostatnich kilkunastu lat. Wielokrotnie apelowaliśmy przede wszystkim do ministerstwa, ale również do posłów o to, żeby przyjrzeć się tym regulacjom i żeby je naprawdę zmienić dlatego, że tak, jak już mój poprzednik powiedział, tracimy tę przewagę. Mamy bardzo dużo młodych ludzi, mamy ogromną rzeszę absolwentów, którzy mogliby znaleźć pracę w Polsce, nie musieliby wyjeżdżać na Zachód czy do innych krajów, natomiast oczywiście przy obecnych regulacjach czasu pracy mamy problem dlatego, że firmy znajdują lepsze rozwiązania poza granicami Polski. Nie chciałabym powtarzać tutaj tego wszystkiego, co zostało powiedziane czy na temat doby pracowniczej – wynalazku, przepraszam, że tak to nazwę, który istnieje tylko i wyłącznie w Polsce i nie ma nigdzie takiego kraju, który ma takie regulacje, czy faktu, że za pracę w dniu wolnym od pracy w sobotę trzeba udzielać pracownikowi dodatkowo całego dnia wolnego i nie ma możliwości wypłaty nadgodzin, chociaż pra-

cownicy często chcieliby otrzymać te pieniądze, czy tego, co już zostało tutaj poruszone, kwestii katalogu dopuszczającego prace w centrach usług tylko i wyłącznie dla tych pracowników, którzy świadczą usługi dla krajów, w których jest inny kalendarz świąt. Inne kraje: nasi sąsiedzi bliżsi i dalsi, absolutnie dopuszczają tego rodzaju prace. Mam przykłady, które możemy podać, że Polska tylko w ciągu ostatniego roku straciła ponad 2 tys. miejsc pracy, które nie mogły zostać utworzone w Polsce, ponieważ nasze przepisy nie zapewniają dostatecznej elastyczności. Mamy też informacje o tym, że kilkanaście firm rozważa kolejne inwestycje w Polsce pod warunkiem, że przepisy będą zezwalały na tego rodzaju pracę, powtarzam, tylko tym osobom, które są niezbędne do tego, żeby prowadzić usługi w dni, które dla nas są dniami wolnymi. Mówię oczywiście o usługach transgranicznych, o usługach międzynarodowych.

Jest jeszcze jedna rzecz, która przez nikogo tutaj nie została poruszona, niezwiązana z czasem pracy, ale z obowiązku, ponieważ wiele firm z sektora finansowego chciałoby utworzyć takie miejsca w Polsce, muszę o tym powiedzieć. Chodzi o możliwość proszenia pracowników o ich przeszłość kryminalną, o takie zaświadczenia o niekaralności. W tej chwili w Polsce jest to niemożliwe. Nie możemy tego robić, natomiast na dzień dzisiejszy są co najmniej 3 firmy, które zastanawiają się nad utworzeniem ponad 2 tys. miejsc pracy bardzo wysoko płatnych – mówimy o miejscach pracy płatnych w wysokości ponad 10 tys. zł – i nie mogą utworzyć tych miejsc. Te firmy nie będą szukać sposobów, żeby obejść obowiązujące przepisy. W tej chwili w Polsce takiego sprawdzenia można dokonać dla wszystkich pracowników administracji publicznej, nauczycieli i dla ochroniarzy, natomiast jeśli chodzi o pracowników, którzy mają dostęp do bardzo wrażliwych danych: bądź to danych giełdowych, bądź to danych dotyczących bezpieczeństwa, nie można poprosić pracownika o przedstawienie takiego zaświadczenia. W krajach sąsiadujących z Polską, czy w Niemczech, czy w Holandii czy w Wielkiej Brytanii – mam pełną listę – można to zrobić. Także my nie zwalniamy, chcemy zatrudniać, nasze firmy członkowskie chcą zatrudniać, chcą tworzyć miejsca pracy, stąd nasza prośba do państwa jest taka: umożliwmy tworzenie naprawdę bardzo dobrych miejsc pracy, które w tej chwili po prostu tracimy. Dziękuję bardzo.

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):

Bardzo dziękuję. Jeśli chodzi o tę ostatnią sprawę – chodzi mi o zaświadczenia o niekaralności – będę prosił o dodatkowe materiały. Sam będę też chciał przeanalizować problem. Teraz zaproponuję dwugłos związkowy. Pan Henryk Nakonieczny ma możliwość odniesienia się, później osoba z tej strony, a później znowu pracodawcy, bo mam kolejne zgłoszenia. Proszę bardzo.

Członek KK NSZZ „Solidarność" Henryk Nakonieczny:

Nie będę się odnosił, lecz przedstawię kilka wyjaśnień. Nieprawdą jest, że reprezentuję przede wszystkim obszar zatrudnienia w branży energetyczno-węglowej czy też energetyczno-paliwowej. Reprezentuję przede wszystkim te wszystkie działy gospodarki, które funkcjonują na wolnym rynku, w systemie giełdowym, w systemie prywatnym różnego rodzaju spółek z różnymi właścicielami, choćby przemysł motoryzacyjny, chemiczny, budowalny, stoczniowy, drzewny i wiele, wiele innych, więc nie to jest powodem, że się mijamy, bo pracujemy w różnych obszarach. Powodem jest to, że pańska organizacja reprezentuje mikro procent przedsiębiorców w Polsce. Nietrudno jest się minąć po prostu. To jest jedna rzecz.

Druga rzecz. Mówiliśmy, żeby szukać rozwiązania tam, gdzie to jest celowe. Jeżeli to dotyczy 200 tys. pracowników, to trzeba szukać takiego rozwiązania, które pozwoli zatrudniać, ale rozwiązanie to nie powinno burzyć ładu i porządku, jeżeli chodzi o organizację czasu pracy. Państwo tymczasem dla 200 tys. czy może 300 tys. miejsc pracy chcecie zburzyć ład, w którym pracuje 8 milionów. Tak nie powinno być. Należy poszukiwać. Proponowaliśmy, znajdźmy rozwiązanie umożliwiające zatrudnienie i prawidłowe funkcjonowanie tych zatrudnionych, ale jako wyjątek od reguły, a nie jako regułę. Panie Jeremi, pan powiedział, że Polacy pracują o godzinę dłużej w miesiącu. Rocznie przepracowują o 30% do 40% dłużej od wszystkich pracowników w Europie, w tym Czechów, Niemców, Finów i innych. Więcej pracują w Europie, nie w Unii Europejskiej, tylko

Rosjanie. I tyle. 30–40%. Oczywiście zgadzam się, że intensywność pracy może pozostawiać wiele do życzenia, ale za intensywność przede wszystkim odpowiadacie wy, przedsiębiorcy. To wy ją organizujecie, nie pracownicy, więc trzeba szukać u siebie na własnym podwórku. Jeszcze raz powtórzę, nie mówimy nie, bo nie. Mówimy, jakie są skutki i mówimy, że należy szukać rozwiązania gdzie indziej. Te rozwiązania nie mogą być oderwane od siebie Mam nadzieję, że przy okazji debaty szczegółowej będziemy mogli to przedstawić. Tyle, dziękuję.

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):

Dziękuję. Proszę bardzo.

Radca w Ogólnopolskim Porozumieniu Związków Zawodowych Paweł Śmigielski:

Dziękuję bardzo, panie przewodniczący. Paweł Śmigielski, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, a więc w tej dyskusji drugi głos przedstawiciela strony związkowej. Proszę państwa, będę mówił bardzo krótko, ponieważ w czasie tej dyskusji tak naprawdę pojawiło się wiele wątków zasadnych i fajnych, natomiast chcę powiedzieć, że nie mogę się zgodzić ze słowami pana posła Szejnfelda, który stwierdził, że te projekty ustaw to jest niezbędne minimum, które należy czy też możemy dać prawu pracy, żeby polskie prawo było elastyczne. Powiem państwu tak: aż strach pomyśleć, co będzie kiedy na przykład będzie konieczność dania maksimum czy też połowy maksimum tego, co powinno być. Powiem tak, że projekty ustaw, którymi tutaj państwo i my się zajmujemy, są naprawdę rewolucyjne w tych postanowieniach, które one przewidują. Proszę zobaczyć, projekt rządowy: dwunastomiesięczny okres rozliczeniowy, ruchomy czas pracy jakby w dwóch postaciach, a mianowicie przedział czasu i różne godziny rozpoczynania i kończenia pracy, i te rozwiązania, które są w projekcie poselskim, a mianowicie: tak naprawdę szeroko wprowadzany przerywany czas pracy w sposób otwarty i w sposób zakamuflowany poprzez możliwość przedłużania sześćdziesięciominutowej przerwy (oczywiście na wniosek pracownika, ale – proszę państwa – umówmy się, wniosek pracownika w wielu zakładach pracy to jest czysta formalność), zmniejszone nadgodziny, oddawanie dnia wolnego w innym okresie rozliczeniowym. To tak naprawdę są bardzo ale to bardzo elastyczne rozwiązania, które jeżeli wejdą, tak naprawdę będą kazały pracownikowi układać sobie życie na nowo, i życie osobiste, i życie, niestety, jeśli chodzi o finanse. O tym też była tutaj mowa. Proszę państwa, czytamy w projektach ustaw, że tak naprawdę harmonogramy czasu pracy będą wprowadzane co dwa miesiące, bo tak pozwala przepis. Patrząc na inne przepisy Kodeksu pracy pozwalające pracownikowi pracować nawet do 13 godzin w tych systemach podstawowych z nadgodzinami, pozwalające pracownikowi pracować przez dłuższy okres czasu na przykład przez 6 dni w tygodniu, ponieważ tutaj będzie obowiązywała norma 11 godzin odpoczynku dobowego i 35 godzin odpoczynku tygodniowego, to przy braku definicji dnia wolnego od pracy, a on różnie jest liczony (te 24 godziny), spowoduje, że pracownik przez bardzo długi okres czasu może być włączony w tryb pracy w zakładzie pracy.

Tutaj powiem państwu szczerze, że rozumiem te wszystkie głosy, które mówią o wynagrodzeniach pracowniczych. Mówiliśmy sobie tutaj, że to jest niebezpieczeństwo tylko dla pracowników wynagradzanych godzinowo, a nie wynagradzanych miesięcznie, ale proszę państwa, zastanawiam się nad praktyką. Jeżeli te przepisy weszłyby w życie, to co będzie stało na przeszkodzie, żeby w zakładach pracy tam, gdzie na przykład nie ma związków zawodowych, zmieniać systemy wynagradzania z wynagrodzenia miesięcznego na wynagrodzenia godzinowe po to właśnie, żeby jeszcze bardziej uelastyczniać czas pracy? To po pierwsze. Po drugie, proszę państwa, jeżeli pracownicy będą na przykład przez pierwsze 6 miesięcy pracowali po 13 godzin na dobę przez 6 dni w tygodniu, a później w tej drugiej części okresu rozliczeniowego pracodawca będzie oddawał te nadgodziny czy te dni wolne, to może okazać się, że faktycznie, o czym mówił tutaj pan Nakonieczny, wynagrodzenia pracownika będą podlegały niesamowitym wahaniom w poszczególnych okresach. Będziemy musieli kazać nauczyć się pracownikowi ponownie gospodarować pieniędzmi, bo w jednym okresie dostanie trochę więcej, bo otrzyma wynagrodzenie za ten czas przepracowany bez dodatku, a w drugim okresie będzie tak, że dostanie albo minimalne, albo jakieś inne wynagrodzenie, o którego wysokości nie

jesteśmy w stanie nic powiedzieć. I tutaj pojawia się właśnie ta przykra konieczność regulowania tych podstawowych kosztów, rat kredytów, a to może być niezmiernie, niezmiernie obciążające dla pracownika.

Proszę państwa, inna uwaga. Czy do Kodeksu pracy należy wprowadzać zmiany? Jak najbardziej tak, tylko że w zespole prawa pracy Komisji Trójstronnej rozmawialiśmy o wielu zmianach. Proszę państwa, chodziło o to, żeby te zmiany, które wchodzą do Kodeksu pracy były zrównoważone. Chcieliśmy, żeby weszły przepisy mówiące całościowo o dziale VI. Był taki projekt, tak zwany szerszy projekt Ministerstwa Pracy, który zawierał tak naprawdę całościową zmianę działu VI i zawierał bardzo ważną rzecz, mianowicie przepisy dotyczące uregulowania kwestii płatności za nadgodziny bez wniosku czy z wnioskiem, kwestii uregulowania nadgodzin dla niepełnoetatowców. Tam była nawet definicja dnia wolnego od pracy. Niestety, odrzucono ten projekt. Nie zajęto się tym projektem dlatego, że on gdzieniegdzie zawierał rozwiązania korzystne dla pracowników.

Rozmawialiśmy sobie o kwestiach stabilizacji zatrudnienia, a więc w końcu uregulowania tej bulwersującej kwestii, a mianowicie umowy na czas określony, które w polskich warunkach – nie boję się użyć tego słowa – są patologią. Rozmawialiśmy także, aby faktycznie aktywować dialog społeczny w zakładach pracy, o którym dzisiaj tyle mówiliśmy. Chcieliśmy jednak, żeby ten dialog był realny, rzeczywisty poprzez związki zawodowe czy to w układach branżowych, zakładowych czy to w innych porozumieniach. Teraz mamy taką perspektywę, że jak mówi pan przewodniczący Sekunda, w 99% firm w Polsce nie ma związków zawodowych. Tak więc w tych 99% firm poszczególne rozwiązania, które mogą wejść i które będą uchwalone lub nie, będzie ustalał pracodawca z tym reprezentantem załogi. Ten reprezentant załogi, proszę państwa, to w wielu przypadkach jest osoba wskazana przez pracodawcę. Mamy bardzo wiele złych sygnałów świadczących o tym, jak taką osobę się wybiera. Proszę państwa, jaki to będzie realny dialog z partnerem społecznym po drugiej stronie? To nie będzie żaden dialog. To będzie *de facto* dyktat.

Proszę państwa, jeszcze jedną sprawę chcę tutaj podnieść. Te wynagrodzenia, konieczność uregulowania sobie życia osobistego to jedno, ale chciałbym tutaj również podnieść to, że oczywiście można mówić o tej elastyczności, ale musi ona się wiązać z bezpieczeństwem zatrudnienia. Już dzisiaj pojawiają się głosy, że te propozycje, które znajdują się w projektach ustaw, są niewystarczające, ponieważ już są konta czasu pracy i dłuższe okresy rozliczeniowe. Ja się boję, że tak naprawdę ustawa antykryzysowa to był taki koń trojański, który właśnie miał wprowadzić dwunastomiesięczny okres rozliczeniowy, ruchomy czas pracy u wszystkich pracodawców, bo proszę zauważyć, w ustawie antykryzysowej nie było warunku spadku produkcji. Te przepisy prawa pracy zostały wprowadzone dla wszystkich *de facto* przedsiębiorców. Dzisiaj rozmawiamy o uregulowaniach stałych w Kodeksie pracy. Jeśli one wejdą w życie, to nie będziemy, proszę państwa, mieli żadnego okresu próby, bo ten okres będzie oznaczony na czas nieokreślony. Tak więc ta praktyka może pójść w wielu zakładach pracy – u 99% tak, jak pan Sekunda mówił, bo tam, gdzie nie ma związków zawodowych, może kilku takich reprezentantów będzie w miarę wiarygodnych – naprawdę w złym kierunku. Dziękuję bardzo.

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):

Bardzo dziękuję. Teraz miałem zgłoszenia jeszcze z tego rzędu tutaj. Przepraszam, poprawiam się. W kolejności pan na końcu, a później dwa zgłoszenia pań z tej strony. Proszę bardzo.

Zastępca dyrektora Zespołu Oświaty Zawodowej i Problematyki Społecznej Związku Rzemiosła Polskiego Andrzej Stępnikowski:

Dzień dobry państwu. Andrzej Stępnikowski, Związek Rzemiosła Polskiego. Reprezentujemy pracodawców, którzy zatrudniają koło 700 tys. pracowników i to ma też swój wydźwięk głównie z tego powodu, że w większości przypadków czy w znacznej mierze Kodeks pracy nie determinuje, nie określa wszystkich sytuacji, które występują w małych firmach. W naszych przedsiębiorstwach mamy do czynienia z przedstawicielami załóg, o których tutaj była mowa szeroko i niekoniecznie pozytywnie, natomiast trzeba mieć świadomość tego, że ten dialog na poziomie małej firmy wygląda trochę inaczej – nie zawsze jest tak, że przybiera postać dyktatu, bo *de facto* w małej firmie, gdzie jest szef

i na przykład dwóch czy trzech pracowników, pracodawca jest tak samo uzależniony od pracowników, jak oni od niego, bo muszą na sobie polegać. Sytuacje, o których mówił mój przedmówca, że są jakieś nadużycia i patologie, proszę zgłaszać do Państwowej Inspekcji Pracy. Tak będzie chyba najlepiej dla wszystkich. Taką możliwość dają również te przygotowane projekty. Zresztą do Inspekcji Pracy będą też przesyłane kopie porozumień, więc też inspekcja będzie miała wgląd w tę sytuację. I wreszcie argument, który przytaczam już po raz kolejny, czyli okres funkcjonowania tak zwanej ustawy antykryzysowej, gdzie znaczną część przedsiębiorstw, które stosowały rozwiązania między innymi z zakresu wydłużonego okresu rozliczeniowego, stanowiły firmy małe i średnie, w których obecne są właśnie te pozazwiązkowe reprezentacje pracownicze. Parokrotnie pytałem w pewnych interwałach czasowych Głównego Inspektora Pracy o to, czy zanotowano jakieś uchybienia w funkcjonowaniu tych porozumień i w ogóle w funkcjonowaniu tego systemu. Tych uchybień nie stwierdzono. W związku z tym, ponieważ była tutaj mowa o zaufaniu do przedstawicieli załóg, ponawiam apel o to, żeby zwiększyć poziom tego zaufania.

Jeżeli chodzi o projekt rządowy, to już wypowiadaliśmy się na jego temat pozytywnie i podtrzymujemy tę opinię, a jeżeli chodzi o propozycję poselską, to jesteśmy zdania, że kierunkowo zawiera bardzo dobre propozycje, które wychodzą naprzeciw oczekiwaniom małych i średnich przedsiębiorców. Zrobiliśmy taką sondę wśród naszych członków za pośrednictwem izb rzemieślniczych w listopadzie ubiegłego roku. Cześć z tych postulatów też się tam przewijała, między innymi te godziny nadliczbowe i praca w święta. Chorobowe, o którym mówił pan przewodniczący Sekunda, też zostało tam wskazane, bo pytaliśmy jakby o dwie sprawy, po pierwsze, dział VI – Czas pracy, i po drugie, o Kodeks pracy w ogóle. Tam jest znacznie więcej takich rozwiązań, które można by było wprowadzić, które w życiu codziennym ułatwiłyby funkcjonowanie małych i średnich przedsiębiorstw. Kierunkowo popieramy projekt posła Szejnfelda również, przy czym oczywiście czekamy na stanowisko rządu oraz ekspertyzę Biura Analiz Sejmowych.

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):

Proszę bardzo.

Prezes Polskiego Związku Przemysłu Motoryzacyjnego Jakub Faryś:

Jakub Faryś, Polski Związek Przemysłu Motoryzacyjnego. Panie przewodniczący, nie zdążyłem się wpisać na listę, stąd zapewne nie wymienił mnie pan na początku. Panie przewodniczący, Wysoka Komisjo, szanowni państwo, przede mną wypowiadało się tylu ekspertów, którzy mówili o szczegółach, że pozwólcie, że skupię się tylko na kilku takich generalnych uwagach dotyczących branży motoryzacyjnej. Dlaczego pozwalam sobie zajmować państwu czas branżą motoryzacyjną? Dlatego, że branża motoryzacyjna w tej chwili i w Europie, i w Polsce jest jedną z najważniejszych branż, jeśli w niektórych krajach nie najważniejszą. Polski Związek Przemysłu Motoryzacyjnego jest organizacją, która skupia producentów pojazdów, producentów podzespołów, producentów zabudów (to są takie drobne małe firmy czasem rodzinne), przedstawicieli właściwie wszystkich producentów pojazdów którzy są obecni w Europie i na świecie. Stąd branża motoryzacyjna zatrudnia, jeżeli tak możemy powiedzieć, w szerokim kręgu w Polsce co najmniej 200 tys. osób. Oczywiście część jest zatrudniona w zakładach produkujących produkt finalny, część w zakładach produkujących części i podzespoły. To jest bardzo ważna część rynku dlatego, że jesteśmy bardzo dużym i ważnym punktem na mapie europejskiej, jeżeli chodzi o produkcję części. Ale tu jedna uwaga. Producenci części i podzespołów idą na ogół za producentem produktu finalnego, w związku z czym, jeżeli w Polsce nie będzie zakładów produkujących produkt finalny, czyli gotowe samochody, ci producenci zaczną od nas odpływać. W tej chwili troszkę dzięki temu, co się dzieje w Czechach i na Słowacji sytuacja u nas, jeśli chodzi o produkcję części i podzespołów, jest stosunkowo lepsza niż w innych krajach, dlatego że dostarczamy części naszym sąsiadom. Oczywiście, nie muszę przytaczać i przypominać, co się niedawno wydarzyło w Polsce – zostało zwolnionych prawie 1,5 tys. osób, ale tylko z jednego zakładu, natomiast w drugim szeregu będą kolejne zwolnienia. Dlaczego? Dlatego, że w 2008 r. produkowaliśmy prawie milion samochodów, w tym roku szacunki mówią o lekkim przekroczeniu

pół miliona. Co to oznacza? Oznacza to niewyprodukowanie pół miliona samochodów. Oznacza to, że do tych samochodów nie zostaną dostarczone części, a tak zwany współczynnik polonizacji w przypadku polskich samochodów jest bardzo wysoki, w niektórych modelach sięga nawet 80-90%. Mówiąc ludzki językiem, 80-90% części i podzespołów jest wykonanych w Polsce, czasem przez małe firmy. Te pół miliona niewyprodukowanych samochodów oznacza co najmniej kilkanaście tysięcy ludzi, którzy nie mają pracy. Oczywiście mówimy o tym, co by było, gdyby było, ale ten milion prawie samochodów był produkowany. W tej chwili mówimy o spadku. To po pierwsze.

Po drugie, przywołam tutaj przykład przytoczony przez pana posła Szejnfelda, który mi się bardzo podobał, o oceanie i o tym sztormie. Jeśli więc mówimy o branży motoryzacyjnej i o statku, który nazywa się Polska, to mamy połamanych co najmniej kilka masztów i trochę postrzępionych już żagli. Pytanie, czy je naprawimy, i pytanie, czy popłyniemy do przodu. Nasi konkurenci płyną do przodu. Myślę o Czechach, o Słowakach, o Węgrach czy o Rumunach. Te wszystkie rozwiązania, na temat których prowadzimy tutaj debatę, tam już są wprowadzone. Jaki efekt? W Polsce, jak powiedziałem, spadła produkcja, w Czechach w najbliższym czasie produkowanych będzie ponad 1300 tys. samochodów – przypominam, w Polsce pół miliona – na Słowacji blisko milion, w Rumunii i na Węgrzech tak samo rośnie im produkcja. Wszystkim tym krajom rośnie produkcja, a nam spada. Z czegoś to wynika. … Proszę? Chciałem powiedzieć, że żaden z tym krajów nie ma własnej marki. Właścicielami wszystkich marek produkowanych w tych krajach są międzynarodowe koncerny. Nie chcę wymieniać tutaj marek, żeby nie uprawiać krypotoreklamy, natomiast właścicielem znanej nam marki czeskiej jest jeden koncern, kolejni producenci w Czechach i na Słowacji, w Austrii i na Węgrzech to są Koreańczycy i Niemcy. Na co dzisiaj patrzą producenci? Producenci pojazdów patrzą na przyjazność dla szeroko pojętej branży motoryzacyjnej. Przykro to mówić, ale ona w Polsce jest bardzo mała. Różne rozwiązania legislacyjne, o wprowadzenie których apelujemy od dawna, jak choćby możliwość odliczenia podatku VAT od samochodów, nie są wprowadzane. Oczywiście nie mówię teraz o rynku sprzedaży, ale te dwie rzeczy są ze sobą bardzo powiązane. W związku z tym, jeżeli możemy w jakimś obszarze dać sygnał tym międzynarodowym producentom, wielkim firmom, które lokują u nas i inwestują – to, o czym mówił pan prezes Jarmuziewicz – to dajmy im ten sygnał, dajmy im tę możliwość, bo szacujemy, że dzisiaj w Europie mniej więcej 40% to nadprodukcja miejsc produkcyjnych. 40% miejsc pracy w produkcji samochodów jest wolnych. Jaki z tego jest wniosek? Taki, że poszczególne kraje urządzają wyścig do produkcji, do lokowania nowych modeli. Trzy duże czy bardzo duże zakłady w Polsce, bo mówię o zakładach, które produkują samochody osobowe i dostawcze, czy może trzech właścicieli, trzy koncerny, które są właścicielami tych zakładów, zapowiedziały w najbliższym czasie wprowadzenie do produkcji kilku modeli. Bardzo bym chciał, żeby ich produkcja została wprowadzona w Polsce. Nie wiem, czy będą, ale wiem, że jeżeli będziemy słabsi w tym wyścigu od Czechów, Słowaków, Węgrów czy Rumunów, to nasze szanse są małe bądź bardzo małe. Oczywiście, nie oznacza to, że jeżeli wprowadzimy te zmiany, o których dzisiaj mówimy, na pewno wszyscy ci producenci ulokują w Polsce produkcję. Jest jednak duża szansa, że jeżeli ich nie wprowadzimy, to nie ulokują jej.

Na zakończenie może taka bardziej już filozoficzna myśl. To prawda, wielokrotnie padało tutaj stwierdzenie, że żyjemy w innych czasach niż 20 czy 30 lat temu, natomiast albo się na to obrazimy i wysiądziemy z tego wagonu, mówiąc, że kiedyś było inaczej, a teraz jest wyścig, globalizacja, teraz trzeba być elastycznym … Ja też, proszę państwa, jestem pracobiorcą, też jestem pracownikiem, też mam rodzinę i też muszę to jakoś pogodzić, i wierzcie mi, często nie pracuję 8 godzin na dobę, a może rzadko pracuję 8 godzin na dobę. Nie mam kontraktu menadżerskiego. Jestem normalnym najemnym pracownikiem pracującym na normalny etat, normalny stosunek pracy, a nie jakiś dziwny. Myślę sobie, że w pewnym momencie chyba warto zrozumieć, że jednak mimo wszystko lepiej jest mieć tę pracę z jakimś dyskomfortem wynikającym z uwarunkowań zewnętrznych, bo taki jest świat. Czasy kiedy, jak pamiętam, mój dziadek zawsze dwadzieścia po trzeciej wracał z pracy z teczką, zmieniły się i ich już nie ma. Myślę więc, że może lepiej rozwa-

żyć to, żebyśmy w tym wyścigu jako kraj uczestniczyli niż przestali w nim uczestniczyć. Dziękuję bardzo.

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):

Serdecznie dziękuję. Teraz w kolejności zgłoszeń dwa głosy pań z tej strony.

Przedstawicielka Hays Poland Jadwiga Naduk:

Witam państwa bardzo serdecznie. Reprezentuję międzynarodową firmę rekrutacyjną Hays Poland. Reprezentuję również jednostkę badań rynku i consultingu. W ramach tej jednostki z jednej strony badamy to, co się dzieje na rynku pracy, oczywiście na rzecz naszych klientów, ale również doradzamy potencjalnym klientom czy też inwestorom. W tym momencie mogę państwu przedstawić z jednej strony perspektywę rynku pracy z punktu widzenia pracowników, pracodawców, ale również z perspektywy potencjalnych pracodawców. Teraz chciałabym odnieść się do tego, co powiedział pan przewodniczący…

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):

Gwoli wymogów protokołu, bo posiedzenie jest nagrywane, dziękuję za przedstawienie instytucji, ale gdyby tak jeszcze przedstawić się imieniem i nazwiskiem?

Przedstawicielka Hays Poland Jadwiga Naduk:

Przepraszam. Oczywiście jak najbardziej. Jadwiga Naduk. Teraz, odniosę się do tego, co powiedział pan przewodniczący. Pani dyrektor Jaworska wspomniała, że sektor nowoczesnych usług dla biznesu liczy w tym momencie 200 tys. osób. Ja oczywiście zgadzam się z tym, że nie powinno być tak, że mniejszość dyktuje warunki większości, natomiast w aspekcie rynku pracy sądzę, że istotne jest to, żebyśmy pomyśleli o grupach zagrożonych. Chciałabym jednak powiedzieć, o co mi konkretnie chodzi. Jeżeli mówimy o grupach zagrożonych, chciałabym szczególnie wspomnieć o ludziach młodych, o ludziach w wielu 25–30 lat, o ludziach, którzy w tym momencie kończą uczelnie wyższe. Jak wiemy, wciąż w większości są to kierunki humanistyczne. I teraz, w którym sektorze i jakie możliwości mamy na rynku pracy dla takich osób? Powiem szczerze, że analizując różne branże – średnie. Natomiast analizując możliwości, które takim osobom stwarza właśnie sektor nowoczesnych usług dla biznesu, czyli firmy zrzeszone w ABSL, są to możliwości naprawdę niesamowite. Po pierwsze, mówimy o zatrudnieniu zaraz po studiach. Nie mówimy o zatrudnieniu jakimś tam, tylko o zatrudnieniu kierunkowym z możliwością używania języków obcych, czyli umiejętności czy kompetencji, które nabywają w ramach programu nauczania, jak również, należy tutaj to podkreślić, mówimy o zatrudnieniu młodych kobiet. W tym momencie 75% pracowników sektora są to kobiety. Mówimy więc, po pierwsze, o ludziach w wieku 25–30 lat, jak wiemy jest to w tym momencie grupa zagrożona; o absolwentach szkół wyższych, w tym szkół o profilu humanistycznym, jak wiemy, to również w tym momencie jest grupa zagrożona, i większości młodych kobiet. Nie można o tych grupach zapominać, a jak mówię, żaden inny sektor, żadna inna branża nie daje takich możliwości, jak ta, takim osobom. Nie są to jakieś możliwości, tylko możliwości pracy zgodnej z ukończonym kierunkiem, możliwości używania języków obcych oraz pełne wdrożenie do pracy. Kiedy analizujemy inne oferty pracy, to widzimy, że zawsze wymaga się 5 lat doświadczenia. Wymagania czasami są naprawdę wygórowane. W tym przypadku pracodawcy oferują pełne wdrożenie osobom młodym, także szczególnie pod tym kątem chciałbym podkreślić wagę tego sektora dla rynku pracy.

Teraz, jak wspomniałam, moja jednostka również bada i analizuje oczekiwania tych osób między innymi zatrudnionych w sektorze. Do czego chciałam nawiązać? Chciałam nawiązać do ruchomego czasu pracy, bo pan przewodniczący troszeczkę tak ironicznie podszedł do tej kwestii. Rozumiem, że tu mogą wchodzić też w grę różne aspekty dysfunkcji działania dnia codziennego, natomiast analizy, które prowadzimy wskazują, że ruchomy czas pracy, czyli tak zwany elastyczny czas pracy, jest w tym momencie traktowany jako jeden z głównych benefitów, którego życzyliby sobie pracownicy zaraz po bonusach, zaraz po możliwości szkolenia. Elastyczny czas pracy to jest coś, co jest preferowane *stricte* przez pracowników i też przez nich pożądane.

Teraz jeszcze na szybko chciałabym się odnieść do liczby, którą podała pani dyrektor Jaworska, liczby 2100 miejsc pracy, które tylko w zeszłym roku utraciliśmy przez to, że nasze przepisy są takie, jakie są. Tutaj na szybko chciałabym państwu powiedzieć, jak wygląda proces inwestycyjny, ponieważ z mojej perspektywy tak naprawdę ta liczba 2100 jest mocno zaniżona. Obecnie obsługujemy inwestorów czy obsługujemy *consulting*, który takim inwestorom doradza. Często są to firmy z rynku chociażby amerykańskiego, z rynku australijskiego, ze Skandynawii czy skądkolwiek, które pierwszy raz mają styczność z naszym rynkiem. Oni tak naprawdę przysyłają do nas formularz. Jesteśmy poproszeni o wypełnienie tego formularza w aspekcie zasobów ludzkich. W aspekcie zasobów ludzkich oczywiście mówimy o takich kwestiach, jak numerki, czyli minimalne wynagrodzenie czy liczba specjalistów w danym obszarze, ale również musimy zaznaczyć pewne aspekty, jeżeli chodzi o kwestie prawne. I teraz, jeżeli mówimy o 22 prim, czyli katalogu dokumentów czy danych osobowych, o które możemy prosić pracownika w procesie rekrutacji, wskazujemy na niemożliwość poproszenia pracownika o zaświadczenie o niekaralności. To jest jeden z tak zwanych *tick box*. Kolejnym bardzo istotnym *tick box* będzie możliwość pracy w niedzielę i święta z racji tego, że nasze święta narodowe i publiczne siłą rzeczy nie pokrywają się ze świętami na innych rynkach. A inwestorzy jednak mają już doświadczenie, więc wiedzą, że to jest sprawa kluczowa. Kiedy zrobimy *tick*, informując, że nie, takich możliwości nie ma, nie przechodzimy do kolejnego etapu, a więc nikt nie przyjeżdża i nikt nie zaczyna analizować, jakich mamy fantastycznych młodych wykształconych ludzi, nikt nie przyjeżdża, żeby zobaczyć, jaką tutaj mamy fantastyczną infrastrukturę edukacyjną czy miasta – po prostu polski formularz nie przechodzi do następnego etapu. Te informacje czerpiemy z liczby formularzy, które do nas dotarły, a później nie było dalszego kontaktu z konsultantem czy inwestorem. Stąd widzimy, że niestety ten konkurs piękności przegraliśmy. Dlaczego natomiast uważam, że ta liczba może być dużo większa? Ponieważ, umówmy się, *consulting* i inwestorzy szybko się uczą. Jeżeli taki konsultant raz, drugi, trzeci wysłał do PAIZ czy do mnie zapytanie i okazało się, że z jakichś względów Polska jest zdyskwalifikowana w przedbiegach, to rozmawiając z tym inwestorem drugi, trzeci czy dwudziesty raz, po prostu nie będzie wciągał Polski na listę potencjalnych rynków do inwestycji, żeby nie było już takiej sytuacji, że musi wypełniać formularz, który siłą rzeczy nie przejdzie. Z mojego punktu widzenia ta liczba 2 tys. jest niedoszacowana. To było dużo więcej miejsc pracy, które w zeszłym roku utraciliśmy, chociaż podkreślić należy wagę sektora, wagę tego, że sektor zatrudnia ludzi młodych, w tym kobiety, młode matki. Elastyczny czas pracy jest istotny zwłaszcza dla tych osób. Mimo tego, że to zatrudnienie jest na poziomie 200 tys. ludzi, to jednocześnie jest to kilkadziesiąt tysięcy miejsc pracy tworzonych każdego roku, czyli tak naprawdę już w przyszłym roku będziemy się mogli spodziewać, że ta liczba znacząco wzrośnie, bo żaden sektor nie rośnie w tym momencie w tak zawrotnym tempie, jak sektor nowoczesnych usług dla biznesu, co jest wynikiem tego, o czym wspomnieliśmy, czyli globalizacji, centralizacji procesów. Albo wykorzystamy tę szansę na rynkach światowych, albo nie. To tyle z mojej strony. Dziękuję.

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):

Dziękuję. W kolejności zgłoszeń oddaję tutaj głos. Pan poseł? Proszę bardzo, jeżeli pani pozwoli.

Poseł Adam Szejnfeld (PO):

Jeżeli można, to króciutko tylko z jednego powodu. Większość mówców, zwłaszcza tych, którzy wyrażali swój sceptycyzm, powiem tak delikatnie, bo niestety także i sprzeciw wobec zmian, ciągle bardzo mocno postrzega czy patrzy na problem przez pryzmat skali mikro, a nie makro, i to podając przykład jakiejś firmy albo rodziny, co ona będzie robiła albo jak będzie żyła, jeżeli w jakiś dzień trzeba będzie pracować dłużej i tak dalej. Zresztą na to pytanie odpowiedź jest bardzo prosta. Jeśli nie dokonamy tych zmian, to wiele osób nie będzie miało tego dylematu – po prostu nic nie będą robić od rana do wieczora przez całą dobę, bo nie będą w ogóle pracować. Ale zostawmy ten bardzo oczywisty wątek, który nie wiem dlaczego nie jest brany pod uwagę. Bardzo ważny jest – wspominałem o tym, ale to się nie przewija w dyskusji, wyjąwszy wystąpienia pracodawców – kon-

tekst w skali makro. Naprawdę nie jesteśmy na księżycu, tylko żyjemy na ziemi, gdzie gospodarka jest absolutnie globalna. I to, co się dzieje w innych krajach, ma bezpośredni wpływ na nas. Albo będziemy budować przewagi konkurencyjne wobec tych krajów, które odbierają nam pracę bądź nie dają nam pracy, bo mają kryzys, albo popadniemy razem z nimi w ten kryzys.

Dlaczego poprosiłem o głos? Mam najnowsze informacje dotyczące właśnie skali makro, które mają dla nas bardzo zasadnicze znaczenie. Jako przykład tylko podam: Wielka Brytania – ostatnie badania mówią o spadku produkcji przemysłowej w styczniu o 2,9%, w grudniu – 2,1%. Przypomnę tylko, że rynki i eksperci spodziewali się spadku w wysokości 1,1%, czyli trzykrotny spadek. Co to znaczy? Brytyjczycy dadzą nam mniej pracy i mniej od nas kupią. Co to znaczy? Polskie firmy będą zwalniać pracowników. Dam ostatni przykład, jeszcze gorszy dla nas. Mianowicie, niemiecki bank centralny zwiększył rezerwę na wypadek kryzysu z 6,7 miliarda euro do 14,4 miliarda euro. Dlaczego? Bo spodziewają się ponownego pogłębienia kryzysu. Niemalże 80% polskiej wymiany handlowej przypada na kraje Unii Europejskiej, a jedna czwarta na Republikę Federalną Niemiec. Ta informacja, którą przed chwilą państwu przekazałem, jest druzgocąca. Republika Federalna Niemiec o 100% zwiększa rezerwy na wypadek kryzysu, bo jest przekonana, że nastąpi pogłębienie kryzysu, a my się zastanawiamy, czy mamy pomagać ludziom utrzymywać miejsca pracy, czy też nie, czy ktoś będzie miał gdzie pójść z dzieckiem po pracy, czy nie. A za co pójdzie? Skąd będzie miał pieniądze, jeżeli nie będzie miał pracy? Dziękuję bardzo.

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):

Ponieważ dopuściłem do głosu posłów, poproszę jeszcze pana posła Szweda, a następnie oddam pani głos.

Poseł Stanisław Szwed (PiS):

Prosiłbym pana ministra, żeby przygotował nam na posiedzenie podkomisji informację o normach czasu pracy w Czechach i na Słowacji, bo to jest interesujący wątek, który państwo często podnosicie. Pracodawcy doskonale wiedzą o tym, jak wygląda na przykład system podatkowy w Czechach i jakie są stawki podatków. Na przykład na Słowacji stawka podatku liniowego wynosi 15%. Jaki to ma wpływ między innymi na rozwój przemysłu motoryzacyjnego? Pytam o to, nawiązując do wypowiedzi jednego z moich poprzedników. Jeżeli chodzi o przeniesienie produkcji Pandy z Tych do Włoch, to nie miało to nic wspólnego z merytoryczną decyzją i z czasem pracy. Takie decyzje są podejmowane. Tłumaczenie tym wszystkiego i przytaczanie przykładu Słowacji i rozwoju motoryzacyjnego Czech, że tam kodeks pracy jest odmienny od naszego, jest nieprawdziwe. Kodeks pracy w Czechach i na Słowacji jest w niektórych przypadkach jeszcze bardziej korzystny, powiedziałbym, dla pracowników niż w naszym kraju. Jeżeli państwo nie wierzycie, to zapraszam na spotkanie do Czech, bo ostatnio byłem na spotkaniu w Czechach i wiem, jak to tam wygląda. Powoływanie się na dwa przykłady dwóch państw nie jest prawdziwe.

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):

Twardo będę oddawał głos, bo już i tak zbyt długo przetrzymałem. Proszę bardzo.

Przedstawiciel Association of Business Services Leaders Małgorzata Radzińska:

Małgorzata Radzińska, również reprezentuję ABSL, związek sektora usług biznesowych i jednocześnie firmę, która ma tutaj cztery olbrzymie fabryki, produkująca znane marki na świecie i która dzisiaj, jak tutaj mówię, rozważa kolejne inwestycje w sektor usług biznesowych i czeka na informacje, czy będzie jakaś zmiana w ustawodawstwie, która pozwoli, aby to centrum regionalne mogło funkcjonować w Polsce. Jak już wspomniane to zostało wcześniej, centra regionalne obsługują nie tylko nasz kraj, ale również kontrahentów w innych krajach, w których święta i kalendarz świąt jest inny. Chciałam powiedzieć, że wiem, że rozmawiamy dzisiaj o sprawach bardzo trudnych. Uzasadnione są tutaj różne punkty widzenia. Kiedy mówimy o stawkach za nadgodziny i tak dalej – być może dojdziemy do porozumienia, być może to się skończy jakimś rozwiązaniem – chciałabym bardzo prosić wszystkich państwa, żebyśmy zwrócili uwagę na te kwestie,

które są łatwe, żebyśmy ich nie przeoczyli, bo pewne sprawy możemy oczywiście uchwalić dlatego, że przynoszą one tylko korzyści bez negatywnych skutków bądź te korzyści zdecydowanie przerastają ewentualne negatywne skutki.

Żeby już nie przeciągać, poruszę tylko jedną sprawę, żeby centra, które prowadzą usługi transgraniczne, włączyć do katalogu, rozszerzając ten katalog i umożliwić im taką pracę. Chciałam powiedzieć, że to nie spowoduje żadnego zagrożenia, bo mówimy tutaj o miejscach pracy, które zostaną utworzone. Na dzień dzisiejszy ich nie ma. One mogą dopiero powstać. Mówimy tutaj o setkach w przypadku mojej firmy i tysiącach miejsc pracy w przypadku innych firm, które powstaną. Rzeczywiście w przepisach możemy tak to określić, żeby to było zawężone, bo wiemy, że to rozwiązanie powinno być stosowane w przypadku konkretnych prac o zasięgu międzynarodowym wykonywanych na rzecz podmiotów współpracujących z takimi pracodawcami, jeżeli takie coś jest konieczne. Tutaj więc nie ma zagrożenia, że dla małego sektora liczącego kilkuset tysięcy pracowników zrobimy szkodę innym. Bardzo bym chciała, żebyśmy zwrócili na to uwagę, bo jest to rzeczywiście istotne. Chciałam też powiedzieć, że firmy, które reprezentują ten sektor i te usługi tak, jak tutaj mówiła przedmówczyni również z ABSL, tworzą stanowiska pracy wysokopłatne. To są stanowiska dla ludzi młodych, zaraz po studiach, którzy naprawdę dużo się uczą. To są firmy, które również wnoszą dużo więcej do naszego kraju niż tylko tworzenie miejsc pracy. To jednocześnie są firmy odpowiedzialne społecznie, które wnoszą duży wkład w działalność charytatywną, w szkolenie ludzi, w to, kim oni się stają. Również ten wkład społeczny jest bardzo wysoki. Dzisiaj kierownictwo mojej firmy czeka na taką odpowiedź. W kolejności są Węgry i Rumunia. Pracuję w mojej firmie 23 lata. Pracowałam w wielu krajach. Przeniosłam się do Polski. Cieszę się, że jestem w tym kraju i chciałabym, żeby w tej konkurencji dzisiaj wygrała Polska, a nie Węgry i Rumunia, bo jestem Polką i chciałabym, żeby tak się stało. Dziękuję serdecznie.

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):

Proszę państwa, jedna taka uwaga ogólna i pewne spostrzeżenie techniczne. Komisja Nadzwyczajna do spraw zmian w kodyfikacjach w tej kadencji zawsze pracowała w taki sposób, że w zasadzie nie mieliśmy tutaj nigdy sporów o charakterze, nazwijmy to, politycznym czy światopoglądowym. Zawsze szukamy takich rozwiązań, zresztą praca w takiej materii kodeksowo-prawnej z naturalnych względów narzuca charakter pracy w tej Komisji, który bardzo pieczołowicie chciałbym utrzymać. Szukamy tu dobrych rozwiązań i dobrze dla nas, że ta Komisja nie zwraca nadmiernej uwagi mediów, powiedziałbym, jakimiś szczególnie barwnymi wypowiedziami członków Komisji, a raczej skupiamy się na dla nas najważniejszych efektach pracy w postaci konkretnych inicjatyw legislacyjnych. Mam nadzieję i będę koleżanki i kolegów z Komisji zachęcał do jednej formuły pracy, żebyśmy wszystkie propozycje podzielili na takie trzy grupy: „tak, te, które są do przyjęcia", „tak, te, które są do przyjęcia, ale z pewnymi modyfikacjami". Podam przykład. Na przykład jakaś regulacja, w sprawie której nie ma zgody politycznej, żeby była powszechnie obowiązująca, ale na przykład, żeby była obowiązująca w sektorze usług dla biznesu, który pracuje w usługach transgranicznych. Trzecia grupa to sprawy, w których się różnimy. I tak na końcu zdecydujemy w procedurze głosowania, bo żadnej innej nie ma. Dzisiaj jesteśmy już w czwartej godzinie dyskusji dla mnie niezwykle ważnej. Pewno państwo zwrócili uwagę, przez cały czas notuję. Te opinie i ważenie tych racji między pracodawcami i pracobiorcami, szukanie najlepszych rozwiązań z uwzględnieniem także tego, że ten współczesny świat: pracownik-pracodawca, ulega radykalnym metamorfozom. On jest inny niż był 5 lat temu, 10 lat temu, a tym bardziej 20 lat temu w Polsce. I też mam poczucie wagi i znaczenia dokumentu, nad którym pracujemy. Materia kodeksowa jest zawsze taką, która wymaga pewnego rozsądku i stabilności w zmianach, ale to nie oznacza braku tych zmian. Dlatego niezwykle sobie cenimy tę dyskusję.

Z góry państwu zapowiadam, że oczywiście zostaniecie zaproszeni na posiedzenie podkomisji. Dzisiaj publicznie nie podamy jeszcze daty, bo ciągle nie mamy jeszcze precyzyjnej informacji, a to jest formalny wymóg, żebyśmy pracowali, mając opinię Biura Analiz Sejmowych. Zapewne to będzie przyszły tydzień. Pozwolimy sobie, zawiadomić państwa nie tylko tradycyjną drogą, ale na przykład mailem. Zaproponuję, jeżeli macie

państwo takie życzenie, żeby do listy obecności dopisać numery telefonów komórkowych czy adresy mailowe, wtedy powiadomimy państwa o posiedzeniu w takim szybkim trybie, bo oczywiście tutaj spodziewamy się, że państwo są zainteresowani możliwością uczestniczenia w pracy podkomisji. Proszę, żebyście państwo mieli pełne przekonanie, że frekwencja członków Komisji jest bardzo dobra i ta dyskusja dla nas miała niezwykle duże znaczenie – mówię także, jak to oceniam – żeby na końcu zważyć te wszystkie racje i podjąć decyzję oczywiście w głosowaniu nad konkretnymi jednostkami redakcyjnymi. Przepraszam za taką uwagę, która stanowiła wtręt. Bynajmniej proszę nie traktować mojego głosu jako zamknięcie posiedzenia Komisji. Zapytam, bo wyczerpała się już lista mówców, czy ktoś chce jeszcze zabrać głos w tym momencie? Proszę bardzo.

Ekspert Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan Maciej Sekunda:

Maciej Sekunda, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan. Chciałbym się odnieść do obaw zgłoszonych przez pracowników czy przez związki zawodowe, a które dotyczą konkretnych propozycji. Pojawiła się informacja, że wydłużona przerwa na wniosek pracownika, zwracam państwa uwagę, na wniosek pracownika, jest próbą wprowadzenia tylnymi drzwiami przerywanego czasu pracy. Otóż, wydaje mi się, że to wynika z faktu, że nie zdajemy sobie sprawy z tego, co to jest przerywany czas pracy. Nie wiemy, gdzie w ogóle jest stosowany przerywany czas pracy. Otóż, proszę państwa, system przerywanego czasu pracy drogi w konsekwencji dla pracodawcy jest stosowany powszechnie w transporcie, w komunikacji miejskiej, w metrze chociażby, wtedy, kiedy zapotrzebowanie na pracę jest zmienne chociażby ze względu na liczbę osób, które trzeba przewieźć środkami komunikacji. To akurat nie jest jednak Kodeks pracy, bo mówi o tym inna ustawa: ustawa o transporcie. Kiedyś, pamiętam, była stosowana przy dojeniu krów, bo się nie dało doić krów przez cały dzień, tylko rano i po południu. Jest stosowana w instytucjach kultury wtedy, kiedy w ciągu dnia jest próba, a wieczorem spektakl i pracownicy techniczni muszą je obsługiwać. Tych podmiotów, w których jest możliwość stosowania przerywanego czasu pracy jest mało. Zwracam na to uwagę, bo wtedy unikniemy tego typu obaw, że coś będzie upowszechnione. Może da się to opisać, ale nie wiemy, czy to zmienne zapotrzebowanie gdzieś jeszcze jednak nie wystąpi.

Tutaj padła informacja, że ktoś pracował 16 godzin na dobę, nie będę przywoływał pana przewodniczącego Nakoniecznego, bo to chyba on o tym mówił. Otóż, proszę państwa, to jest znowuż pewien mit, jakaś informacja, której treść jest niezgodna z przepisami. Musimy pamiętać, że na gruncie Kodeksu pracy obowiązują i będą obowiązywać – ani projekt poselski, ani projekt rządowy tego nie zmienia – przerwy na wypoczynek. Pracownik codziennie ma korzystać z prawa do jedenastogodzinnej przerwy, a na koniec tygodnia – z dwudziestopięciogodzinnej przerwy. Tego nie da się pogodzić z pracą w takim wymiarze. To będzie naruszeniem prawa, ewidentnym naruszeniem, tak że nie mówmy tutaj, że chcemy legalizować naruszenie prawa, tylko mówmy o działaniach zgodnych z prawem.

Odniosę się również do tej uwagi, że ktoś pracował 6 dni w tygodniu. Proszę państwa, żadna z przełożonych propozycji nie zmienia zasady ośmiogodzinnego dnia pracy, czterdziestogodzinnego tygodnia pracy i przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Nie ma tutaj takiej propozycji, więc nie mówmy takich rzeczy i nie straszmy się w tym zakresie. Pan przewodniczący prosił jednocześnie, żeby zastanowić się nad innymi propozycjami, które dotyczyłyby czasu pracy, a które nie zostały uwzględnione ani w projekcie rządowym, ani w poselskim. W dalszym ciągu chciałbym zwrócić państwa uwagę, że mamy taką zasadę, która jest postrzegana jako dziwoląg na świecie, taki zwyczaj, można powiedzieć nawet, taki przepis, bo przesądził o tym niedawno Trybunał Konstytucyjny. Otóż, w Polsce w przypadku święta, które przypada w sobotę, należy udzielić dnia wolnego. Tak orzekł Trybunał Konstytucyjny. Nawiasem mówiąc, „Solidarność" to podniosła, bo dostrzegała w obecnym przepisie w Kodeksie pracy możliwość manipulowania przez pracodawcę tak rozkładem czasu pracy, że będzie wyznaczał pracownikowi pracę w święto i będzie to robił specjalnie. Otóż, proszę państwa, jestem pracodawcą 25 lat, szefowałem wcześniej firmie produkcyjnej zagranicznej, w której pracownicy byli zatrudnieni w systemie godzinowym i ani razu nie zdarzyło mi się zażądać od pracowni-

ków pracy w święto. Ani razu mi się to nie zdarzyło. Dlaczego? Dlatego, że tradycja. Ale można powiedzieć: tradycję odsuwamy. Proszę państwa, praca wymaga również nadzoru. Mam taki zwyczaj, może dziwny z punktu widzenia przedstawicieli związków zawodowych, że pracuję razem z pracownikami. Jeżeli pracowaliby w święto, to też musiałbym przyjść do pracy. A czy ja nie mam rodziny? Kto u nas chce nadużyć przepisów w tym zakresie? Mówimy o przypadkach szczególnych. Mówimy dzisiaj, że powinniśmy założyć taką sytuację. Uważam, że nie trzeba się godzić i przyjmować do wiadomości orzeczenie Trybunału. Trzeba jest stosować – oczywiście. Trzeba jednak przewidzieć taki przepis w Kodeksie pracy, który spowoduje, że pracodawcy nie będą mogli manewrować tym rozkładem czasu w sposób dowolny, a nie godzić się na taką regulację. Proszę państwa, próbowaliśmy Japończykom wyjaśnić, dlaczego u nas jest obowiązek udzielenia dnia wolnego za święto, które przypada w sobotę. Nie mogli tego zrozumieć mimo, że kilka godzin im mówiliśmy na ten temat. Zwracam więc państwu uwagę, że mamy takie przypadki, które powiększają koszty i są trudne do wyjaśnienia, a moim zdaniem można by było z nich z powodzeniem zrezygnować, gdyby tylko umiejętnie je zapisać w Kodeksie pracy. Dziękuję bardzo.

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):
Dziękuję bardzo. Pan poseł Stanisław Szwed, proszę bardzo.

Poseł Stanisław Szwed (PiS):
Chciałem odnieść się już do samego posiedzenia podkomisji i zwrócić się z prośbą do strony społecznej. Pierwsza sprawa, odnosząc się do wypowiedzi pana przewodniczącego Sekundy, będziemy rozpatrywać te propozycje, które są zawarte w dwóch projektach, także wychodzenie tutaj poza zakres przedstawionych projektów nie wchodzi w rachubę. Myślę, że pan mecenas może, że tak powiem, potwierdzić. Dzisiaj w dyskusji tak, ale później w konkretnych pracach nad projektami ustaw rozmawiamy tylko o dwóch projektach: projekcie rządowym i projekcie poselskim.

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):
Od razu dopowiem, jaka była intencja. Intencje nasze były takie, żeby poszerzyć wiedzę wszystkich tu obecnych i nie wykluczamy, że pojawią się jakieś inne inicjatywy wykorzystujące także te informacje, które dzisiaj zostały przekazane.

Poseł Stanisław Szwed (PiS):
Tak, ale w trakcie już samego posiedzenia będziemy się na tym skupiać i nie będziemy wracać do ogólnej dyskusji nad całą problematyką, którą dzisiaj poruszaliśmy, tylko będziemy się odnosić do konkretnych artykułów i konkretnych propozycji. Jest prośba, że jeżeli ktoś reprezentuje organizacje, to żeby to był jeden wspólny głos organizacji, bo to będzie nam ułatwiać pracę.

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):
Proszę bardzo.

Ekspert Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan Grażyna Spytek-Bandurska:
Grażyna Spytek-Bandurska, Konfederacja Pracodawców Lewiatan. Nawiązując do wypowiedzi pana posła, chciałabym zapewnić, że głos pana prezesa Sekundy wypowiedziany został w imieniu całej Konfederacji Lewiatan. W piśmie, które przedstawiliśmy do projektu poselskiego, proponujemy jeszcze inne rozwiązania, które mieszczą się w problematyce czasu pracy i po bardzo dogłębnych analizach i konsultacjach wewnętrznych z członkami naszej Konfederacji prosimy i postulujemy, aby również pochylić się nad innymi rozwiązaniami, które będą pozwalały zwiększać konkurencyjność polskich firm i pozwolą utrzymać miejsca pracy. Proszę państwa, coraz więcej firm zgłasza do urzędów pracy to, że będą zwolnienia grupowe. Coraz więcej firm kluczowych zapowiada redukcje o kilka tysięcy stanowisk pracy. Musimy na to patrzyć tak, że nie ma innej alternatywy, jak zwiększenie elastyczności czasu pracy i zwiększanie konkurencyjności przez wprowadzanie takich rozwiązań, które pozwolą utrzymać miejsca pracy. Tak więc w piśmie, jeżeli pan przewodniczący pozwoli, żeby już nie zabierać czasu, na posiedzeniu podkomi-

sji przedstawimy propozycje dotyczące tego, co jeszcze uważamy za niezbędne do wprowadzenia, żeby te rozwiązania rzeczywiście pozwoliły ratować miejsca pracy.

Na zakończenie przypomnę również, proszę państwa, że mówimy tutaj o rozwiązaniach krajowych, o naszym rodzimym rynku, natomiast nawiążę też do Strategii Lizbońskiej, w której mowa jest w ogóle o gospodarce europejskiej, że mamy być gospodarką nowoczesną, konkurencyjną i elastyczną. Mówimy więc nie o elastyczności w rozumieniu utrzymania miejsca pracy, tylko o elastyczności w zatrudnieniu. Utrzymanie tego miejsca pracy w ogóle pozwoli nam między innymi to, że będziemy mieć bardziej elastyczną organizację czasu pracy. Dziękuję.

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):

Złożę deklarację nawet dalej idącą, że każdy dokument – część zresztą panie i panowie posłowie dostali – który wpłynie do sekretariatu Komisji czy to ze strony organizacji pracodawców, czy pracobiorców i ze strony związków, będzie zeskanowany i rozesłany do członków Komisji, żeby każdy się mógł z nim zapoznać. Czy są jeszcze jakieś zgłoszenia? Nie naciskam. Proszę bardzo.

Prezes Polskiego Forum HR Anna Wicha:

Jeszcze jedno zdanie. Anna Wicha, reprezentuję Polskie Forum HR, sektor pracy tymczasowej, mniej więcej pół miliona pracowników, którzy pracują w tym systemie czasu pracy i około 12 tys. pracodawców, którzy korzystają z tego rozwiązania. Jak najbardziej wspieramy wszelkie zmiany, które idą w kierunku uelastycznienia czasu pracy, bo to jest nam po prostu potrzebne. Jeżeli tego nie będzie, przestaniemy być konkurencyjni. To w żaden sposób nie jest niebezpieczne rozwiązanie dla pracowników. Umowy tymczasowe są dokładnie takimi samymi umowami, jak umowa na czas określony ze wszystkimi parametrami i ze wszystkimi jak gdyby obowiązkami i regulacjami, które pracownicy mają, pracując na podstawie normalnej umowy. Popierając również głosy Lewiatana, ponieważ należymy też do tej organizacji, spotykaliśmy się z panem ministrem. Złożyliśmy swoje propozycje, czego i jakich zmian moglibyśmy się spodziewać, żeby poprawić nasz rynek pracy i dostępność tego rynku szczególnie dla ludzi młodych. Tego typu elastyczne rozwiązania są najlepszą możliwą receptą na bezrobocie wśród młodych. To nie jest tak, że ludzie od razu wiedzą, jakiej organizacji szukają i związują się z nią na 20 lat. Umowy krótsze, tymczasowe, sezonowe pozwalają poznać różne środowiska pracy, pozwalają się uczyć tak, jak tutaj mówili moi przedmówcy. Pracodawcy inwestują w te osoby, więc to jest szczególnie cenne w takim czasie jak teraz, nawet jeśli są to krótsze umowy: miesięczne czy kilkunastomiesięczne. Jeszcze tylko jeden przykład, który będzie poparciem tezy, że próbujemy zmieniać nasze koszty nadgodzin. Porównując chociażby Republikę Słowacji, tam najwyższa stawka za nadgodziny wynosi 25%. To jest cztery razy mniej niż u nas. Dziękuję.

Przewodniczący poseł Krzysztof Kwiatkowski (PO):

Dziękuję bardzo. Czy mamy jeszcze jakieś zgłoszenia? Nie widzę. Dokonam krótkiego podsumowania. Mogę państwa zapewnić, i to nie jest czcza uprzejmość, że to była najciekawsza debata, w której przynajmniej ja uczestniczyłem w tej kadencji parlamentu. Mamy poczucie, mówię w imieniu członków Komisji, wagi decyzji, które będziemy w najbliższym czasie podejmować. Proszę oczywiście w imieniu wszystkich koleżanek i kolegów państwa o tę współpracę, dostarczanie nam wiedzy i argumentów, które umożliwią nam na końcu podjęcie najlepszej, najbardziej przemyślanej i najlepiej przygotowanej decyzji.

Chciałbym dzisiaj bardzo serdecznie podziękować za tą czterogodzinną dyskusję. Mam przekonanie, że bardzo wieloaspektowo mogliśmy na problem spojrzeć. W przyszłym tygodniu pan przewodniczący podkomisji będzie przyjmował na siebie trud kierowania pracami nad poszczególnymi jednostkami redakcyjnymi obu nowelizacji. Chciałbym państwu jeszcze raz bardzo serdecznie podziękować za uczestnictwo. Zamykam posiedzenie Komisji.